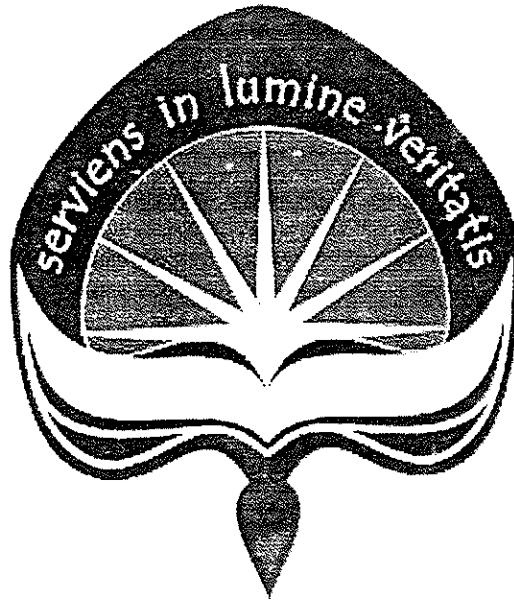


## LAPORAN PENELITIAN



**Pelaksanaan Program Jaminan Hari Tua Dan Program Jaminan  
Pensiun Pada Yayasan-Yayasan Katolik Penyelenggara Pendidikan Di  
Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Pengaruhnya Terhadap  
Kinerja Karyawan**

**Oleh:**

**FX. Suhardana, S.H. (Ketua)**

**N. Budi Arianto Wijaya S.H.M.Hum (Anggota)**

**Fakultas Hukum**

**Universitas Atma Jaya Yogyakarta**

**2010**

## Kata Pengantar

Puji syukur kami sampaikan kepada Tuhan oleh karena berkat dan bimbingan Nya kami dapat menyelesaikan penulisan laporan penelitian ini. Tidak lupa pula kami mengucapkan terimakasih kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta khususnya Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat yang telah memberikan fasilitas penunjang penelitian ini sehingga akhirnya kami dapat melaksanakannya tanpa ada halangan yang berarti.

Melalui penelitian ini kami berupaya untuk mempelajari tentang pelaksanaan progam Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang berupa jaminan pensiun dan jaminan hari tua pada Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Apakah ada yayasan yang mengikutkan karyawannya pada progam Jaminan Sosial Tenaga Kerja ( JAMSOSTEK ) yang dikelola pemerintah, apakah yang mengikut sertakan atau tidak mengikutkan pada progam tersebut membawa dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang kami lakukan diharapkan akan bisa memberi gambaran secara kongkrit serta jawaban atas pertanyaan pertanyaan tersebut.

Kami menyampaikan terimakasih kepada semua Pimpinan Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan di Propinsi Daerah Istimewa seperti Yayasan Sanata Dharma, Yayasan Slamet Rijadi, Yayasan Marsudirini, Yayasan Pangudiluhur, Yayasan Sanjaya, etc serta para guru-dosen dan karyawan dari lembaga pendidikan yang dikelola oleh yayasan yayasan katolik yang telah membantu kami sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Semoga kebaikan Bapak-Ibu sekaliyan mendapatkan balasan yang lebih banyak dari Tuhan sendiri dan kami berharap hasil penelitian ini memberikan makna tersendiri,

Akhir kata kami mohon maaf jikalau selama penelitian dan hasil penelitian ini ada hal hal yang belum dapat memenuhi harapan, namun kami tetap percaya bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum .

Yogyakarta, 15 Juli 2010.

Tim Peneliti.

## LEMBAR PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN

### 1) Judul Penelitian :

Pelaksanaan Program Jaminan Hari Tua Dan Program Jaminan Pensiun Pada Yayasan-Yayasan Katolik Penyelenggara Pendidikan Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.

Macam Penelitian : Penelitian Lapangan

### 2) Personalia Penelitian :

- a). Nama : Fx Suhardana SH/ sebagai Ketua
- b). Jenis Kelamin : Laki-laki
- c). Usia Saat Pengajuan Proposal : 53 tahun
- d). Jabatan Akademis/Gol : Lektor Kepala/III d
- e). Unit Kerja : Fakultas Hukum

3) Personalia Anggota Peneliti : N. Budi Arianto Wijaya SH MHum

4) Lokasi Penelitian : Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

5) Jangka Waktu Penelitian : 6 bulan, diperpanjang

6) Bea penelitian yang disetujui : Rp 3.740.000,-

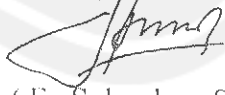
Yogyakarta, 15 Juli 2010.

Peneliti :


Anggota :



Ketua :

  
( N. Budi Arianto Wijaya SH MHum )


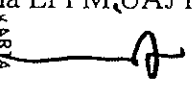
  
( Fx Suhardana SH ).

Mengetahui-Menyetujui :

Ketua Bagian  
  
( Y. Widiyantoro SH MHum )

  
Dekan  
  
( DR. Y Sari Murti Widyastuti SH MHum ).

Mengetahui-Menyetujui :

  
Kepala LPPM,UAJY  
  
( DR. MF Shellyana Junaedi SE ).  
L P P M

09 AUG 2010

## Daftar Isi

<b>Bab I Pendahuluan .....</b>	<b>4</b>
<b>Bab II. Perjanjian Kerja Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....</b>	<b>11</b>
1. Tinjauan Beberapa Aspek Yang Terdapat Dalam Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	11
a. Maksud Dan Tujuan Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .....	12
b. Pengertian Tenagakerja dan Perjanjian Kerja.....	14
c. Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perundang-undangan lain.....	18
d. Pekerja, Serikat Pekerja/Buruh Dan Pengusaha/Serikat Pengusaha...	26
e. Pemutusan Hubungan Kerja.....	27
2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	30
a. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	31
b. Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	32
c. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	33
d. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja .....	39
e. Kewajiban Pengusaha Dalam Hal Kecelakaan Kerja.....	40
f. Tujuan Dan Manfaat Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	46
<b>Bab III Yayasan Dan Yayasan Penyelenggara Pendidikan.....</b>	<b>49</b>
1. Yayasan Menurut Undang-Undang Nomer 16 Tahun 2001 jo Undang-Undang Nomer 28 Tahun 2004 .....	50
2. Jenis Kegiatan Yang Dapat Dilakukan Yayasan.....	52
3. Organ Yayasan Dan Tanggung Jawab Organ Yayasan.....	55
4. Pemeriksaan Terhadap Badan Hukum Yayasan.....	62
<b>Bab IV Pelaksanaan Progam Jaminan Hari Tua dan Progam Jaminan Pensiun Pada Yayasan Katolik Penyelenggara Pendidikan Di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.....</b>	<b>64</b>
1. Yayasan Katolik Penyelenggara Pendidikan.....	64

2. Perjanjian Kerja Pada Yayasan Katolik Penyelenggara Pendidikan .....	67
3. Status Kepegawaian Pada Yayasan Katolik Penyelenggara Pendidikan.....	70
4. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja Pada Yayasan Katolik Penyelenggara Pendidikan .....	72
5. Pelaksanaan Progam Jaminan Hari Tua Dan Jaminan Pensiun Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan .....	79
6. Kendala Yang Dihadapi Yayasan Dalam Mewujudkan Progam Jaminan Hari Tua Dan Progam Jaminan Pensiun Serta Upaya Mengatasinya .....	87
<b>Bab V Penutup.....</b>	<b>92</b>
1. Kesimpulan.....	92
2. Saran-saran.....	93
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>94</b>

## **Bab I. Pendahuluan**

Pembangunan sosial ekonomi sebagai salah satu pelaksanaan kebijakan pembangunan nasional telah menghasilkan banyak kemajuan. Di antaranya telah meningkatkan kesejahteraan rakyat. Kesejahteraan tersebut harus dapat dinikmati secara berkelanjutan, adil, dan merata menjangkau seluruh rakyat. Dengan demikian termasuk pula didalamnya adalah mereka yang bekerja di sektor pendidikan.

Dinamika pembangunan bangsa Indonesia telah menumbuhkan tantangan berikut tuntutan penanganan berbagai persoalan yang belum terpecahkan antara lain penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dan menjangkau seluruh rakyat di seluruh lapisan masyarakat sebagaimana diamanatkan oleh Undang Undang Dasar 1945 dan juga terdapat dalam Undang Undang Nomer 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen beserta Penjelasannya, penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh rakyat, yang diamanatkan dalam Pasal 28 H ayat (3) mengenai hak terhadap jaminan sosial dan Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Jaminan sosial juga dijamin dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia Tahun 1948 dan ditegaskan dalam Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 yang menganjurkan semua negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap tenaga kerja. Sejalan dengan ketentuan tersebut, Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia dalam TAP Nomor X/MPR/2001 menugaskan Presiden untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang menyeluruh dan terpadu.

Diundangkannya Undang Undang Guru Dan Dosen terkandung maksud hendak mengangkat martabat guru yang telah jatuh dan status sosial yang setara dengan tenaga professional yang lainnya. Misi dari pengakuan kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga professional adalah untuk melaksanakan tujuan diundangkannya Undang Undang tersebut yaitu :

1. mengangkat martabat guru dan dosen
2. menjamin hak dan kewajiban guru dan dosen

3. meningkatkan kompetensi guru dan dosen
4. memajukan profesi serta karier guru dan dosen
5. meningkatkan mutu pembelajaran
6. meningkatkan mutu pendidikan nasional
7. mengurangi kesejangan ketersediaan guru dan dosen antar daerah dari segi jumlah, mutu, kualifikasi akademik dan kompetensi
8. mengurangi kesenjangan mutu pendidikan antar daerah
9. meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu.

Undang Undang tersebut hendak mewujudkan pula penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Akan tetapi pada sisi tertentu ternyata Undang Undang tersebut belum menjawab permasalahan yang ada tentang guru dan dosen khususnya mereka yang bekerja pada penyelenggara pendidikan swasta berkaitan dengan jaminan kesejahteraan mereka. Dalam hal yang demikian Pemerintah terkesan cenderung lepas tangan. pada hal seharusnya Undang Undang Guru dan Dosen melindungi guru dan dosen tanpa perkecualian.

Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Indonesia telah menjalankan beberapa program jaminan sosial, salah satunya adalah Undang-Undang yang secara khusus mengatur jaminan sosial bagi tenaga kerja swasta adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), yang mencakup program jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian.

Pengusaha wajib mengikutsertakan pekerjanya pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Salah satu dari program JAMSOSTEK adalah program jaminan hari tua. Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Selain program jaminan hari tua yang dapat memberikan keberlangsungan penghasilan bagi pekerja ketika memasuki usia pensiun adalah program jaminan pensiun. Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap dan diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti.

Program Jaminan Hari Tua dan Program Jaminan Pensiun adalah dua hal yang berbeda yang bertujuan sama yaitu memberikan keberlangsungan penghasilan ketika pekerja memasuki usia pensiun atau terpaksa pensiun oleh sebab yang lain. Program Jaminan Hari Tua bersifat wajib sedangkan Program Jaminan Pensiun berhubungan erat dengan kewajiban memberikan uang pesangon dan uang penghargaan pada saat pekerja memasuki usia pensiun.

Diikutsertakannya pekerja dalam Jamsostek terkandung maksud antara lain agar pekerja akan melaksanakan kewajibannya dengan tenang tanpa khawatir lagi akan hari tuanya ketika mereka sudah tidak bekerja lagi oleh karena usia pensiun atau karena sebab lain sebagaimana diatur dalam peraturan kerja. Kondisi yang demikian itu diharapkan akan membawa dampak positif terhadap kinerja pekerja (karyawan) dan membuahkan manfaat baik bagi perusahaannya, bagi dirinya dan masyarakat yang menikmati hasil karya mereka.

Yayasan-Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai pemberi kerja tidak bisa menghiraukan berlakunya Undang Undang Guru dan Dosen, Yayasan juga terikat untuk mengikutsertakan pekerjanya pada Program Jaminan Hari Tua dan Program Pensiun atau memberikan uang pensiun dan uang penghargaan dengan perhitungan tertentu bagi pekerja yang memasuki usia pensiun.



### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Yayasan-Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan yang ada di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mengikut sertakan pekerjajanya pada Program Jaminan Hari Tua dan Program Jaminan Pensiun ?
2. Apakah Yayasan-Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan yang ada di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memberikan pesangon dan uang penghargaan bagi pekerjajanya yang memasuki usia pensiun ?
3. Apakah dengan diikut sertakannya pekerja dalam Progam Jaminan Hari Tua dan Progam Jaminan Pensiun membawa dampak secara signifikan pada kinerja pekerja( karyawan) ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah Yayasan-Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan yang ada di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mengikutsertakan pekerjajanya pada Program Jaminan Hari Tua dan Program Jaminan Pensiun
2. Untuk mengetahui apakah Yayasan-Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan yang ada di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memberikan Uang Pesangon dan Uang Penghargaan bagi pekerjajanya yang memasuki usia pension.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara diikutsertakannya pekerja (karyawan) pada Progam Jaminan Hari Tua dan Progam Jaminan Pensiun dengan kinerja pekerja (karyawan).

### **Manfaat Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak pemberi kerja dalam memberikan hak-hak pekerja yang berupa program Jaminan Hari Tua dan program Jaminan Pensiun.

## Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

#### a. Penelitian Lapangan

Penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti langsung ke lapangan untuk memperoleh data konkrit yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Penelitian lapangan ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

#### b. Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari pustaka yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Penelitian kepustakaan ini dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

### 2. Sumber Data

#### a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden tentang obyek yang diteliti

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, majalah, surat kabar, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder dibedakan :

##### 1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat. Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Jaminan .

##### 2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, misalnya rancangan peraturan perundang-undangan, hasil karya ilmiah para sarjana, dan hasil-hasil penelitian.

##### 3) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, misalnya kamus hukum.

### 3. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis data yang dibutuhkan yaitu data primer dan data sekunder maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara wawancara dan studi pustaka. Pengumpulan data melalui wawancara yaitu mengumpulkan data dengan cara bertanya langsung kepada Responden melalui penyampaian pertanyaan yang telah disiapkan. Pengumpulan data melalui studi pustaka adalah cara mengumpulkan data melalui data-data tertulis yang mendukung permasalahan yang diteliti, baik itu berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun bahan hukum tersier.

### 4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dalam hal ini Yayasan-Yayasan Katolik Penyelenggara Pendidikan yang ada di Propinsi DIY. Adapun pertimbangan pilihan lokasi tersebut oleh karena di daerah tersebut terdapat Yayasan Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan yang secara langsung berkait dengan permasalahan hukum yang akan diteliti dan dibahas.

### 5. Populasi dan Metode Penentuan Sampel :

a). Populasi adalah keseluruhan obyek yang menjadi pengamatan peneliti, dan sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Yayasan Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

b). Metode penentuan sampel.

Sampel merupakan sebagian atau contoh dari populasi yang mewakili seluruh populasi. . Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan " random sampling" dimana sampel tersebut dipilih secara acak serta dianggap telah mewakili dengan tujuan yang hendak diteliti.

### 6. Responden

- Yayasan Slamet Riyadi di Yogyakarta

- Yayasan Sanata Dharma di Sleman
- Yayasan Kolege De Brito di Sleman
- Yayasan Tarakanita di Yogyakarta
- Yayasan Kanisius di Yogyakarta dan di Wonosari, Gunung Kidul
- Yayasan Pangudi Luhur di Yogyakarta
- Yayasan Marsudi Rini di Yogyakarta

#### 7. Metode Analisis data

Data yang berhasil dikumpulkan dianalisis secara kualitatif, dengan menggunakan metode berfikir deduktif dan induktif. Deduktif yaitu suatu metode berfikir untuk menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus. Induktif yaitu metode berfikir untuk menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus ke hal-hal yang bersifat umum.

## **Bab II**

### **Perjanjian Kerja Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.**

Prinsip/asas kebebasan berkontrak yang di kenal dalam hukum perjanjian Indonesia memberikan dasar kepada setiap orang untuk mengadakan perjanjian apa saja, dengan siapa saja, bahkan sekalipun perjanjian yang akan di selenggarakan belum dikenal dan belum diatur dalam hukum Indonesia hukum Indonesia mengijinkan untuk dibuatnya perjanjian tersebut. Dengan demikian orang bisa pula mengikatkan diri dalam perjanjian kerja, namun harus mengeindahkan hal hal yang diatur oleh Undang Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **1. Tinjauan Beberapa Aspek Yang Terdapat Dalam Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003.**

Diundangkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan membawa babak baru di dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Beberapa hal yang menjadi pertimbangan diundangkannya Undang-Undang tersebut antara lain :

- bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional., tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.
- sesuai dengan peranan dan kedudukasn tenaga kerja , diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan,
- bahwa perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan srta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha,

- o bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/ atau ditarik kembali.

Mempelajari pertimbangan tersebut tampak bahwa pemerintah semakin bermaksud memberikan jaminan perlindungan terhadap pekerja/buruh dan juga keluarga. Tindakan itu diambil oleh Pemerintah dengan menyadari bahwa betapa pentingnya tenaga kerja dalam keikutsertaannya dalam pembangunan nasional. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Lebih lanjut pada sisi lain pemerintah tentu juga telah mengkaji pula dan menemukan hasil kajian bahwa undang-undang yang pernah ada sebelumnya dinilai sudah tidak cocok lagi untuk dipergunakan.

Sehubungan dengan diundangkannya Undang Undang Nomer 13 Tahun 2003 ada beberapa aspek penting yang dikemukakan disini antara lain :

**a. Maksud Dan Tujuan Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003.**

Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku sejak tanggal diundangkan ( baca pasal 193 ). Undang-undang tersebut mengatur 18 hal pokok yang selanjutnya dijabarkan secara rinci dalam 193 pasal. Pasal 192 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 isinya meniadakan beberapa ketentuan hukum yang pernah ada sebelumnya, seperti misalnya Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia ( Stb Tahun 1887 Nomer 8), Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita ( Stb Tahun 1925 Nomer 647), Undang-undang Nomer 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan ( Lembaran Negara Tahun 1954 Nomer 69, Tambahan lembaran Negara Nomer 598a), Undang-undang Nomer 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana, Undang-undang Nomer 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, Undang-undang Nomer 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomer 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomer 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan,

Undang-undang Nomer 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomer 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomer 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang ( Lembaran Negara Tahun 2000 Nomer 240, Tambahan Lembaran Negara Nomer 4042 ).

Pemerintah bermaksud melakukan pembangunan dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi pemerintah tersebut merupakan pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan tersebut, diselenggarakan atas asas kepaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas tersebut pada dasarnya tidaklah berlainan dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata.

Dengan mengingat bahwa pembangunan ketegakerjaan menyangkut banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak bukan hanya pemerintah sendiri akan tetapi pemerintah dengan pihak pihak lain seperti pihak pengusaha, pihak pekerja itu sendiri, maka pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah :

- o memberdayakan dan mendaya gunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi,
- o mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah,
- o memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- o meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Dengan cara ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaan. Kesempatan kerja tidak boleh hanya diberikan pada daerah tertentu melainkan pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan diseluruh sektor dan daerah.

Memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dilakukan bukan hanya terhadap tenaga kerja yang tidak cacad, terhadap tenaga kerja penyandang cacad, tenaga kerja anak, dan tenaga kerja perempuan semua diberikan perlindungan hukum berkaitan dengan antara lain mengenai persyaratan kerja, jenis pekerjaan, waktu kerja, waktu istirahat, keselamatan kerja, kesehatan kerja, pengupahan, kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

#### **b. Pengertian Tenaga Kerja Dan Perjanjian Kerja.**

Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 di dalam pasal 1 angka 2 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan /atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sedangkan dalam Undang-undang Nomer 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian tersebut selanjutnya dipergunakan pula dalam Undang-undang Nomer 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jika kembali membaca pengertian tenaga kerja yang ada dalam Undang-undang 13 Tahun 2003, kemudian membandingkan dengan yang terdapat dalam Undang-undang 14



Tahun 1969, maka dapat dikatakan bahwa yang terdapat dalam Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 menyempurnakan pengertian tenaga kerja yang ada dalam undang-undang sebelumnya. Dengan adanya pengertian tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 maka konsekwensi apa yang ada dalam Undang-undang tersebutlah yang sejak diundangkannya undang-undang itu menjadi pengertian yang berlaku sejak saat itu hingga masa sekarang ini dengan mengingat Undang-undang No 13 Tahun 2003 kini masih menjadi hukum positif.

Tenaga kerja adalah salah satu pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian kerja, pihak lain yang terikat dalam perjanjian tersebut adalah majikan atau serikat majikan. Keterkaitan antara para pihak tersebut yang kemudian memunculkan hubungan hukum diantara mereka adalah berupa perjanjian, bukan karena undang-undang.

Didalam pasal 1 angka 14 Undang Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja /buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja , hak dan kewajiban para pihak.

Menurut Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu(buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Didalam Undang-Undang Nomer 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara guru atau dosen dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang 14 Tahun 2005 mempunyai ciri yang berbeda dengan perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003, dan perjanjian tersebut berlaku di dunia pendidikan.

Perbedaan yang tampak adalah dalam perjanjian kerja menurut Undang Undang Nomer 14 Tahun 2005 sebutan subyeknya adalah guru/dosen sebagai pihak yang

melakukan pekerjaan sedangkan yang lain adalah penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan sebagai pihak pemilik atau pemberi pekerjaan, sedangkan pada Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 sebutan subyeknya adalah pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja; perbedaan lain terletak pada kedudukan hukum para pihaknya. Pada perjanjian kerja menurut Undang-Undang Noimer 14 Tahun 2005 kedudukan hukum para pihak adalah sama karena disitu terdapat perkataan prinsip kesetaraan dan kesejawatan, sedangkan kedudukan hukum para pihak menurut Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 adalah sub-ordinasi atau atasan bawahan. Majikan atau serikat majikan adalah atasan buruh, majikan mempunyai kewenangan memerintah buruh untuk melakukan hal hal yang menjadi isi perjanjian kerja; buruh adalah bawahan majikan, ia mempunyai kewajiban melakukan pekerjaan bahkan melaksanakan apa yang diperintahkan majikan sehubungan dengan isi perjanjian kerjanya.

Perjanjian kerja menimbulkan hubungan kerja, hubungan kerja dalam perjanjian kerja memiliki unsur-unsur : unsur perintah, pekerjaan, dan upah.

Adanya unsur perintah memperlihatkan bahwa dalam perjanjian kerja diantara para pihaknya ada yang menjadi pimpinan, ada yang menjadi bawahan. Pengusaha menjadi pimpinan, sedangkan pekerja/buruh menjadi bawahan, dengan demikian pengusaha wenang memerintah pekerja/buruh, pekerja/buruh wajib menjalankan apa yang diperintahkan pengusaha. Disini unsur perintah memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, maka perjanjian tersebut bukan perjanjian kerja. Adanya unsur perintah berkonsekwensi kedudukan para pihak sub ordinasi sifatnya, pengusaha menjadi atasan, sedangkan pekerja/buruh menjadi bawahan, jadi pengusaha memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja/buruhnya.

Unsur lain yaitu pelaksanaan kerja atau melakukan pekerjaan, perkataan tersebut dapat diberi arti persewaan tenaga kerja atau penenuaian kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh.

Upah, adalah hak pekerja/buruh, merupakan kewajiban pengusaha, diterimakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,

kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat syarat sebagaimana telah ditentukan oleh undang undang.( yaitu dalam pasal 52 ayat 1 Undang Undang Nomer 13 Tahun 2003). Syarat syarat tersebut mengacu pada pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata tentang sahnyanya suatu perjanjian. Disamping itu tentu saja perjanjian kerja sebagai perjanjian tidak dapat pula terlepas dari berlakunya ketentuan pasal 1319 Kitab Undang Undang Hukum Perdata.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau secara lisan/tidaktertulis, jika dibuat secara tertulis maka ia sekurang kurangnya memuat hal hal sebagaimana disebutkan dalam isi pasal 54 Undang Undang Nomer 13 Tahun 2003.

Perjanjian kerja yang dituangkan dalam bentuk tertulis secara normative bentuk tertulis tersebut menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, ia berfungsi sebagai alat pembuktian.

Apa yang dimuat atau menjadi isi perjanjian kerja tidaklah dibenarkan isinya bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja terbagi atas dua macam yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja tersebut. <sup>1</sup>

Dalam pasal 56 Undang Undang Nomer 13 tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu di dasarkan atas jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu.

---

<sup>1</sup> Sendjun H Manulang,2001, **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**, Rineka Cipta, Jakarta, hlm 91

Di dalam pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan dituliskan perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- 1). pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2). pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 ( tiga) tahun;
- 3). pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4). Pekerjaan yang berhubungan dengan produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan .

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak mensyaratkan adanya masa percobaan.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu jangka waktu berlakunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja. Perjanjian ini biasanya disebut dengan nama perjanjian kerja tetap dan pekerjaanya adalah pekerja tetap.<sup>2</sup>

Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu mensyaratkan adanya masa percobaan, yang diberitahukan secara tertulis.

#### **c. Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama Dan Peraturan Perundang-undangan Lain.**

Yang dimaksud dengan Peraturan Perusahaan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomer 02/MEN/1976, adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan.

Dalam Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 dalam pasal 1 angka 20 dituliskan bahwa yang dimaksud dengan Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat

---

<sup>2</sup> Lalu Husni , **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 86.

secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan .

Dengan berlakunya ketentuan Undang –Undang Nomer 13 Tahun 2003 maka tentang pengertian Peraturan Perusahaan tidak lagi memakai pengertian yang terdapat dalam Peraturan Menteri melainkan menggunakan pengertian yang ada dalam Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003. Namun jika kita mencermati apa yang menjadi isi Peraturan kerja Perusahaan sebagaimana yang terdapat dalam kedua ketentuan hukum tersebut dapatlah dikatakan bahwa Peraturan Perusahaan merupakan ketentuan hukum yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha, ia berisikan syarat-syarat kerja, tata tertib perusahaan, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Bahwa Peraturan Perusahaan merupakan petunjuk yang mestinya dipatuhi oleh pekerja ketika melakukan pekerjaan dalam jam kerja baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, dengan perkataan lain ia merupakan petunjuk teknis dari perjanjian kerja bersama maupun perjanjian kerja yang di buat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Oleh karena Peraturan Perusahaan merupakan petunjuk teknis dari perjanjian kerja bersama maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh serikat buruh/buruh dengan pengusaha, maka yang harus memperhatikan/mengindahkan Peraturan Perusahaan tentunya juga serikat buruh/buruh serta majikan.

Keberadaan Peraturan Perusahaan dalam suatu perusahaan dapat merupakan keharusan , dapat pula tidak, hal tersebut harus dilihat apakah perusahaan tersebut memenuhi isi ketentuan pasal 108 ayat (1) Unadang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 yang isinya sebagai berikut :

- 1). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- 2). Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Dengan adanya ketentuan tersebut menjadi jelas bahwa perusahaan harus membuat Peraturan Perusahaan apabila mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 orang pekerja/buruh dan di perusahaan belum ada perjanjian kerja bersama,

apabila sudah ada perjanjian kerja bersama maka tidak harus membuat Peraturan Perusahaan.

Penyusunan Peraturan Perusahaan harus memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Apabila di perusahaan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka wakil pekerja/buruh adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Akan tetapi apabila dalam suatu perusahaan belum terdapat serikat pekerja/serikat buruh, maka wakil dari pekerja/buruh dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan ( Pasal 110 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 ).

Menurut Zaeni Asyhadie, Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- 1). Hak dan kewajiban pengusaha
- 2). Hak dan kewajiban pekerja/buruh
- 3). Syarat kerja
- 4). Tata tertib perusahaan
- 5). Jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan<sup>3</sup>

Jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan adalah paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya. Dalam jangka waktu berlakunya peraturan tersebut apabila muncul kehendak dari pekerja/atau buruh untuk melakukan perundingan atas pembuatan perjanjian kerja bersama, pengusaha wajib melayani untuk melakukan perundingan tersebut, akan tetapi dalam hal demikian peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis masa berlakunya. Dengan demikian masa berlakunya peraturan tersebut tidaklah dipengaruhi oleh ada tidaknya kehendak pekerja/buruh untuk merundingkan perjanjian kerja bersama yang pernah di buatnya.

---

<sup>3</sup> Zaini Asyhadie, 2007, **Hukum Kerja**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 59.

Di dalam Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa : "Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak."

Di dalam bahasa Belanda dikenal istilah *collective arbeids overeenkomst*, dalam istilah Inggris ada sebutan *collective labour agreement*, semua itu dalam bahasa Indonesia dikenal dengan perjanjian kerja bersama.

Membaca apa yang terdapat dalam ketentuan pasal 1 tersebut diatas dapatlah diketahuai bahwa subyek dan isi perjanjian sudah tertentu, bahwa perjanjian kerja bersama hanya dapat dirundingkan/disusun oleh serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha, jadi tidak dibuat oleh pekerja/buruh perorangan dengan pengusaha. Untuk merundingkan perjanjian tersebut serikat pekerja atau serikat buruh harus mendapatkan dukungan sebagian besar pekerja di perusahaan tersebut. Selanjutnya isi perjanjian kerja bersama mengenai syarat-syarat kerja bersama, dan hak serta kewajiban para pihak, hal yang demikian tersebut terkesan bahwa asas kebebasan berkontrak tidak berlaku karena isi perjanjian sudah ditentukan.

Apa yang menjadi isi perjanjian kerja bersama tidaklah dibenarkan bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku, jika bertentangan maka konsekwensinya isi perjanjian yang bertentangan tersebut batal demi hukum, dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan ( Pasal 124 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003).

Perjanjian kerja bersama yang telah dibuat tidak dibenarkan disimpangi isinya oleh perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan. Apabila ketentuan perjanjian kerja isinya bertentangan dengan isi perjanjian kerja bersama maka akibat hukumnya adalah yang berlaku adalah ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja bersama. Konsekwensi lebih lanjut adalah bahwa perjanjian kerja tersebut batal demi hukum ( Pasal 127 ayat(2) Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003).

Jadi dengan demikian perjanjian kerja isinya harus sejalan dengan isi perjanjian kerja bersama, atau dapat dikatakan isi perjanjian kerja melaksanakan apa yang terdapat dalam perjanjian kerja bersama. Isi perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat hal-hal sebagai berikut :

- a). Hak dan kewajiban pengusaha
- b). Hak dan kewajiban serikat pekerja /serikat buruh serta pekerja/buruh
- c). Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama
- d). Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Salah satu hak pengusaha adalah mendapatkan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, dan bagi pekerja melakukan pekerjaan seperti yang diperjanjikan dengan pengusaha adalah merupakan salah satu bentuk kewajibannya. Atas pekerjaan yang dilakukan pekerja mendapatkan upah, bagi pengusaha upah merupakan kewajiban yang harus dibayar kepada pekerja/buruh. Perkataan upah umumnya diartikan sebagai pembayaran sejumlah uang yang diterima kepada pekerja/buruh atas pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan apa yang diperjanjikan dengan pengusaha/majikan.

Di dalam Undang Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan , termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa upah pekerja/buruh adalah merupakan imbalan atau kontra prsetasi atas pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh.

Menurut Lalu Husni upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlalu rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan<sup>4</sup>. Di dalam Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 dapat diketahui mengenai kebijakan perlindungan pengupahan sebagai berikut :

---

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Ibid*, hlm 144



- a). Upah minimum
- b). Upah kerja lembur
- c). Upah tidak masuk kerja karena nberhalangan
- d). Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e). Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f). Bentuk dan cara pembayaran upah
- g). Denda dan potongan upah
- h). Hal –hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i). Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j). Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- k). Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.

Dalam tahun 1990 Menteri Tenaga kerja mengeluarkan Surat Edaran No 07/MEN/1990 berisi tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah berisi sebagai berikut :

1. Termasuk komponen upah adalah :

- Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkatan atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian
- Tunjangan tetap, suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan lekuarganya yang dibayarkan bersamaan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan perakataan lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarkannya upah pokok
- Tunjangan tidak tetap adalah , suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidakmlangsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara

tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

2. Tidak termasuk komponen upah :

- Fasilitas : kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sejenisnya
- Bonus: pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas
- Tunjangan Hari raya (THR), dan pembagaian keuntungan lainnya.

Zaeni Asyhadie mengatakan bahwa jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan –ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- 2) Upah riil atau nyata (riil wages) aaadalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekrja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari (a) besar atau kecilnya uang yang diterima, (b) besar atau kecilnya bea hidup yang diperlukan
- 3) Upah hidup adalah upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membeayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarga, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.
- 4) Upah menimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dan pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya, Upah menimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah, dan setiap tahun kadang kala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum.

- 5) Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan<sup>5</sup>.

Zaeni Asyhadie lebih lanjut menyatakan bahwa dalam kaitan dengan pembayarn upah, pada umumnya perusahaan memiliki sistim yang disebut sebagai sitim pembayaran upah, ialah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistim tersebut dalam teori maupun praktek dikenal ada beberapa macam :

- 1) Sistim upah jangka waktu, ialah sistim pemberian upah menurut jangka waktu tertentu
- 2) Sistim upah potongan, sistim ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistim upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistim ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu.
- 3) Sistim upah pewrmufakatan adalah suatu sitim pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu.
- 4) Sistim skala upah berubah, dengan sistim ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upahnyapun akan naik.
- 5) Sistim upah indeks adalah sistim upah yang didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistim ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.
- 6) Sistim pembagaian keuntungan, sistim ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

---

<sup>5</sup> Zaini Asyhadie, *Loc cit*, hlm 70

**d. Pekerja, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pengusaha/Serikat Pengusaha.**

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Lalu Husni dalam bukunya " Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia" menyatakan bahwa semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

Pengertian tersebut memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan dengan pengertian yang ada dalam Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003, namun oleh karena Undang-undang merupakan hukum dan sebagai hukum positif maka ia berlaku mengikat, maka berbicara pekerja menurut hukum tentunya menggunakan pengertian yang terdapat dalam Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003.

Dalam kedua definisi tersebut terdapat perkataan "upah atau imbalan dalam bentuk lain ", perkataan upah menunjuk pada sejumlah uang, sedangkan perkataan " dalam bentuk lain" tidak ada penjelasan apa yang dimaksudkan dengan perkataan tersebut. Dari kalimat tersebut maka dapat diartikan bahwa pekerja atau buruh berhak atas sejumlah uang yang disebut upah atau upah yang menjadi hak buruh bisa berwujud lain misalnya berupa barang/benda.

Sedangkan "serikat pekerja /serikat buruh " adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pengertian yang serupa itu juga dapat dijumpai dalam Undang-Undang Nomer 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, khususnya didalam Pasal 1 angka 6.

Yang dimaksud dengan pengusaha menurut pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 adalah :

- a). orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b). orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c). orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Didalam Undang –Undang lain diatur pula tentang istilah dan pengertian pengusaha contoh dalam Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, didalam undang-undang tersebut pasal 1 huruf e dituliskan bahwa pengusaha adalah setiap orang atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu jenis perusahaan. Sedangkan dalam Undang –Undang Nomer 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengusaha adalah :

- a). Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri
- b). Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c). Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Membaca apa yang terdapat dalam Undang –Undang Ketenagakerjaan, dapat dikatakan bahwa pengertian pengusaha dalam Undang-undang tersebut sejalan dengan yang terdapat dalam Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

#### **e. Pemutusan Hubungan Kerja.**

Pemutusan hubungan kerja diatur oleh Undang –Undang Nomer 13 Tahun 2003 dari Pasal 150 sampai dengan Pasal 172.

Ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Lebih lanjut dalam ayat (2) nya dikatakan dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka

maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Ayat (3) Pasal 151 Undang-undang tersebut menyatakan bahwa dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Apa yang termuat dalam Pasal tersebut sebetulnya dapat dikatakan bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan pada dasarnya menghendaki hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh jangan diputus begitu saja, pemutusan hubungan kerja jika akan dilakukan tidak dibenarkan dilakukan secara sepihak, bahkan harus diusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Jika upaya-upayan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja telah dilakukan toh hasilnya bahwa pemutusan hubungan kerja akan dilakukan, maka maksud untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut wajib dirundingkan terlebih dahulu. Jikalau hal itu kita hubungkan dengan pertimbangan diundangkannya Undang-Undang tersebut adalah tidak bertentangan. Dari ketentuan tersebut tersirat keinginan adanya kehendak untuk memberikan perlindungan hukum baik terhadap pekerja/buruh, dan sebetulnya juga bagi pengusaha atas kemungkinan timbulnya kerugian akibat pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dapat membawa dampak negatif pada kedua belah pihak, oleh karena itu tepatlah Undang-Undang mengatur hal tersebut, bahkan Undang-Undang menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa adanya penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.

Di dalam Pasal 153 dituliskan bahwa :

- (1). Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
  - a) pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;

- b) pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c) pekerja/buruh menjalankan ibadah sesuai yang diperintahkan agamanya;
- d) pekerja/buruh menikah;
- e) pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f) pekerja/buruh mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g) Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjabersama;
- h) Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j) Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

(2). Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat(1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Untuk pekerjas/buruh yang statusnya masih dalam masa percobaan, pekerja/buruh yang mengajukan permintaan pengunduranm diri, pekerja/buruh mencapai usia pensiun, pekerja/buruh meninggal dunia, maka dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja, dan dalam hal itu akan dilakukan maka dapt dilaksanakan tnpa mengindahkan ketentuan pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomer 13 Tahun

2003. ( untuk lebih jelasnya mengenai hal tersebut dapat dibaca dalam Pasal 154 Undang-Undang tersebut).

Di dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 dituliskan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Ayat 2 Pasal 156, Pasal 157 mengatur mengenai penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak-hak yang seharusnya diterimakan kepada pekerja/buruh.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja jika hal hal yang disebutkan dalam Pasal 158 Undang –Undang Nomer 13 Tahun 2003 terpenuhi, lebih lanjut pasal terbut menyatakan bahwa pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan-alasan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat 1 Pasal 158 . dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).

Jika buruh yang dinyatakan diputus hubungan kerjanya dengan pengusaha oleh pengusaha ternyata pekerja tersebut berkeberatan atas putusan itu, pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan kelembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 masih juga memberikan dasar hukum bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan menggunakan alasan lain /tidak seperti yang ada pada pasal 158, tentang hal ini diatur dengan jelas dalam Pasal 163, Pasal 164 , Pasal 165, Pasal 167. Sebaliknya pekerja/buruh dapat pula mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan tindakan-tindakan seperti yang disebutkan dalam pasal 169.

## **2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja ( Jamsostek).**

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan upaya untuk melindungi sebetulnya bukan hanya tenaga kerja saja akan tetapi secara tidak langsung juga melindungi pengusaha, karena dengan terjaminnya kesejahteraan tenaga kerja



tentu akan berpengaruh pula terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Atas dasar hal tersebut maka semestinyalah Jamsostek mendapatkan pengaturan dalam perundang-undangan agar memberikan jaminan kepastian hukum.

**a. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja( Jamsostek).**

Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur dalam Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992, diundangkan di Jakarta pada tanggal 17 Februari 1992, dan dimuat dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomer 14.

Pasal 1 angka 1 Undang -Undang Nomer 3 Tahun 1992 menyatakan bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Sebagaimana ditulis dalam Penjelasan Undang-Undang tersebut diatas bahwa pada hakekatnya jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

Lebih lanjut dituliskan bahwa jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek :

- a) memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja bersama keluarganya.
- b) merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Didalam pasal 7 Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992 dituliskan :

- 1) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 6 diperuntukkan bagi tenaga kerja.
- 2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 6 huruf d berlaku pula untuk keluarga tenaga kerja.
- 3) Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud, melalui jaminan sosial tenaga kerja akan didapat perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial ekonomi yang menimpa

tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia.

Progam Jamsostek merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasiresiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Jamsostek memberikan hak kewajiban secara pasti bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedangkan kewajiban peserta adalah tertib administrasi dan membayar iuran<sup>6</sup>.

Selanjutnya dalam Penjelasan Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992 dinyatakan bahwa penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan dalam Undang-undang ini sebagai pelaksana pasal 10 dan 15 Undang-undang Nomer 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan –ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang meliputi jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Akan tetapi mengingat obyek yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang ini diprioritaskan bagi tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, perorangan dengan menerima upah, maka kepada tenaga kerja di luar hubungan kerja atau dengan kata lain tidak bekerja pada perusahaan, pengaturan tentang jaminan sosial tenaganya akan diatur tersendiri dengan Peraturan Pemerintah.

#### **b. Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).**

Dasar hukum yang melandasi pelaksanaan Jamsostek di Indonesia adalah :

- 1) Pasal 28 H Undang-Undang dasar 1945, di dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang meungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia bermartabat.
- 2) Pasal 99 ayat ( 1) Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya sebagai berikut : setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperolehjaminan sosial tenaga kerja.

---

<sup>6</sup> Adrian Sutedi, 2009, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, hl m 185-186

- 3) Pasal 3 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek menyatakan bahwa dalam ayat (1) nya untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dilaksanakan dengan mekanisme asuransi, sedangkan ayat (2) pasal tersebut isinya setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.
- 4) Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, menyatakan ruang lingkup jamsostek meliputi :
  - a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
  - b) Jaminan Kematian (JK)
  - c) Jaminan Hari Tua (JHT)
  - d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).
- 5). Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diperuntukan bagi tenaga kerja.

Selanjutnya dalam Pasal 7 ayat( 2) menyatakan bahwa tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d berlaku pula untuk keluarga tenaga kerja.

#### **c. Ruang lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja.**

Adapun ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992 adalah :

- a). Jaminan kecelakaan kerja
- b). Jaminan kematian
- c). Jaminan hari tua
- d). Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Mengingat jaminan sosial tenaga kerja merupakan program lintas sektoral yang saling mempengaruhi dengan usaha peningkatan kesejahteraan sosial lainnya, maka program jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan secara bertahap dan saling menunjang dengan usaha-usaha pelayanan masyarakat dalam bidang kesehatan, kesempatan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.

Jaminan kecelakaan kerja, diberikan kepada setiap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja yang dimaksud adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui ( Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomer 3 Tahun 1992).

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian, atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadinya cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang menderita kecelakaan. Cacat ini dapat terdiri :

- 1). Cacat tetap, kecelakaan- kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya mengalami pembatasan atau gangguan fisik atau mental yang bersifat tetap.
- 2). Cacat sementara adalah kecelakaan kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu.

Pengertian cacat menurut pasal 1 ayat (7) Undang – undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaannya.

Kecelakaan kerja merupakan resiko yang sering kali dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya resiko – resiko sosial,

seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental, diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja<sup>7</sup>

Besarnya jaminan sosial tenaga kerja telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 yang telah beberapa kali diubah. Terakhir berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007, besarnya jaminan kecelakaan kerja adalah sebagai berikut ;

Tenagakerja yang mengalami kecelakaan kerja akan mendapatkan jaminan atau santunan. Santunan itu sendiri menurut ketentuan peraturan perundang-undangan berupa :

- 1). Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) empat bulan pertama 100 %x upah sebulan, empat buln kedua 75 %x upah sebulan, dan bulan seterusnya 50% xupah sebulan.
- 2). Santunan Cacat :
  - a) Santunan cacat sebagian untuk selama –lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya % sesuai tabel x 80 bulan upah. Tabel yang dimaksud adalah tabel jenis cacat dan besarnya presentase tunjangan yang dapat diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan kerja adalah :

No	Macam Cacat Tetap Sebagian	% X Upah
1	Lengan kanan dari sendi bahu ke bawah	40
2	Lengan kiri dari sendi bahu ke bawah	35
3	Lengan kanan dari atau dari atas siku ke bawah	35
4	Lengan kiri dari atau dari atas siku ke bawah	30
5	Tangan kanan dari atau dari atas pergelangan ke bawah	32
6	Tangan kiri dari atau dari atas pergelangan ke bawah	28
7	Kedua belah kaki dari pangkal paha ke bawah	70
8	Sebelah kaki dari pangkal paha ke bawah	35
9	Kedua belah kaki dari mata kaki ke bawah	50

<sup>7</sup>Adrian Sutedi, *Ibid* , hlm 189

10	Sebelah kaki dari mata kaki ke bawah	25
11	Kedua belah mata	70
12	Sebelah mata	35
13	Pendengaran pada kedua belah telinga	4
14	Pendengaran pada sebelah telinga	20
15	Ibu jari tangan kiri	12
16	Ibu jari tangan kanan	15
17	Telunjuk tangan kanan	9
18	Telunjuk tangan kiri	7
19	Salah satu jari lain dari tangan kanan	4
20	Salah satu jari lain dari tangan kiri	3
21	Ruas pertama telunjuk kanan	4.5
22	Ruas pertama telunjuk kiri	3.5
23	Ruas pertama jari lain tangan kanan	2
24	Ruas pertama jari lain tangan kiri	1.5
25	Salah satu ibu jari kaki	5
26	Salah satu telunjuk kaki	3
27	Salah satu jari kaki lain	2

b) Santunan cacat total untuk selama – lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :

- 1) Santunan sekaligus sebesar 70% x 80 bulan upah
- 2) Santunan berkala sebesar Rp 200.000,00 selama dua puluh empat bulan.  
(Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 76 Tahun 2007).

Catatan : secara berkala besarnya santunan ini selalu bertambah sesuai hasil pengebangan iuran yang dibayar peserta/pengusaha

a) Santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya santunan adalah % berkurangnya fungsi X % sesuai tabel X 70 bulan upah.

Tabel yang dimaksud adalah :

Cacat Lainnya	% X Upah
Terkelupasnya kulit kepala	10 – 30
Impotensi	30
Kaki memendek sebelah :	
< 5 cm	10
5 – 7,5 cm	20
7,5 cm atau >	30
Penurunan daya dengar kedua belah telinga sampai setiap sepuluh desibel	6
Penurunan daya dengar sebelah telinga sampai setiap sepuluh desibel	3
Kehilangan daun telinga sebelah	5
Kehilangan kedua belah daun telinga	10
Cacat hilangnya kuping hidung	30
Perforasi sekat rongga hidung	15
Kehilangan daya penciuman	10
Hilangnya kemampuan kerja fisik :	
➤ 50% - 70%	40
➤ 25% - 50%	20
➤ 10% - 25%	5
Hilangnya kemampuan kerja mental	70
Kehilangan sebagian fungsi penglihatan	7
Setiap kehilangan efisiensi tajam penglihatan 10%	
Apabila efisiensi penglihatan kanan dan kiri berbeda, maka efisiensi penglihatan binokuler dengan rumus kehilangan efisiensi penglihatan : $(3 \times \% \text{ efisiensi penglihatan terbaik}) + \% \text{ efisiensi penglihatan terburuk}$ .	7
Setiap kehilangan efisiensi penglihatan 10%	10
Kehilangan penglihatan warna	7
Setiap kehilangan lapangan pandang 10%	

3) Santunan Kematian dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan besarnya santunan adalah :

a) Santunan sekaligus sebesar 60% X 80 bulan upah, sekurang – kurangnya sebesar Jaminan Kematian

b) Santunan berkala sebesar Rp 200.000,00 selama dua puluh empat bulan.(Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 76 Tahun 2007).

Catatan : secara berkala besarnya santunan ini selalu bertambah sesuai hasil pengembangan iuran yang dibayar peserta/pengusaha

c) Biaya pemakaman sebesar Rp 2.000.000,00.(Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 76 Tahun 2007).

Catatan : secara berkala besarnya santunan ini selalu bertambah sesuai hasil pengembangan iuran yang dibayar peserta/pengusaha

d) Pengobatan dan perawatan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan untuk biaya :

1. Dokter

2. Obat

3. Operasi

4. Rontgen, laboratorium

5. Perawatan puskesmas, rumah askit umum kelas I

6. Gigi

7. Mata

8. Jasa tabib/shinshe/tradisional yang telah mendapatkan izin resmi dari instansi yang berwenang

e) Biaya rehabilitasi harga berupa penggantian harga pembelian alat bantu (orhtose) atau alat ganti (phorthose) sebesar harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Prof. Dr. Socharso Surakarta ditambah 40% dari harga tersebut, serta biaya rehabilitasi medik maksimum sebesar Rp 2.000.000,00 (PP No. 76 Tahun 2007)

f) Penyakit yang timbul karena hubungan kerja, yang besar santunan dan biaya pengobatannya sama dengan a) dan b)



g) Ongkos pengangkutan pekerja/buruh dari tempat kejadian kecelakaan kerja ke rumah sakit diberikan penggantian biaya sebagai berikut :

- 1) Bilamana hanya menggunakan jasa angkut darat/sungai sesuai dengan kuitansi yang sah sampai dengan maksimum sebesar Rp 400.000,00
- 2) Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan laut sesuai kuitansi yang sah sampai dengan maksimum Rp 750.000,00
- 3) Bilamana hanya menggunakan jasa angkutan udara sesuai dengan kuitansi yang sah sampai dengan maksimum sebesar Rp 1.500.000,00

Besar biaya pengangkutan ini ditentukan berdasarkan PP No.76 Tahun 2007<sup>8</sup>

#### **d. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja**

Tenagakerja yang ikut dalam jamsostek mempunyai kewajiban membayar iuran jaminan kecelakaan kerja. Iuran bagi program jaminan sosial, khususnya program jaminan kecelakaan kerja ini biasanya dibayar oleh pengusaha. Kewajiban pengusaha untuk membayar iuran kecelakaan kerja didasari oleh prinsip "Siapa yang berani mempekerjakan seseorang harus berani pula menanggung resiko akibat dipekerjakannya itu", ini lah yang disebut asas "Employer's Liability" atau "Tanggung jawab Pengusaha". Besarnya iuran yang harus dibayar oleh pengusaha adalah berkisar 0,24% sampai dengan 1,74% dari upah pekerja/buruh tergantung tingkat besarnya resiko perusahaan yang bersangkutan<sup>9</sup>

Pihak yang berkewajiban menanggung iuran jaminan kecelakaan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja. besarnya iuran yang harus ditanggung oleh pengusaha adalah antara 0,24% sampai dengan 1,74% dari upah pekerjanya. Penjenjangan ini dikaitkan dengan tingkat resiko dari pekerjaan tersebut. Semakin tinggi tingkat resikonya, semakin tinggi pula iurannya

Besarnya iuran program Jaminan kecelakaan kerja berdasarkan kelompok jenis usahanya adalah sebagai berikut :

- a. Kelompok I : 0,24% dari upah sebulan

<sup>8</sup> Zaini Asyhadie, 2008, **Aspek – aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia**, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm 144-149

<sup>9</sup> Zaini Asyhadie, *op.cit.*, hlm 107-108

- b. Kelompok II : 0,54% dari upah sebulan
- c. Kelompok III : 0,89% dari upah sebulan
- d. Kelompok IV : 1,27% dari upah sebulan
- e. Kelompok V : 1,74% dari upah sebulan<sup>10</sup>

**e. Kewajiban Pengusaha Dalam Hal Terjadi Kecelakaan Kerja.**

Kewajiban pengusaha dalam hal terjadinya kecelakaan kerja yang menimpa pekerja/buruh yang dipertanggungjawabkan dalam program jaminan sosial tenaga kerja, adalah:

- a. Wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja yang menimpa pekerja/buruh kepada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan badan penyelenggara setempat sebagai laporan kecelakaan kerja tahap I dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam sejak terjadinya kecelakaan
- b. Wajib mengirim laporan kecelakaan kerja tahap II kepada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan badan penyelenggara setempat dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam setelah pekerja/buruh yang tertimpa kecelakaan kerja mendapat surat keterangan dokter yang menerangkan :
  - 1) Keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir; atau
  - 2) Keadaan cacat sebagian untuk selama – lamanya; atau
  - 3) Keadaan cacat total untuk selama – lamanya baik fisik maupun mental; atau
  - 4) Meninggal dunia

Laporan kecelakaan tahap II yang disampaikan kepada badan penyelenggara berfungsi sebagai pengajuan permintaan pembayaran jaminan kecelakaan kerja. Oleh karena itu, laporan kecelakaan kerja ini harus dilampiri dengan :

- a) Fotocopy kartu peserta
- b) Surat keterangan dokter sebagaimana dikemukakan di atas
- c) Kuitansi biaya pengobatan dan pengangkutan
- d) Dokumen pendukung lain yang diperlukan oleh badan penyelenggara

<sup>10</sup> Zualini Wahab, 2001, Dana Pensiun dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 149-150

- c. Wajib melaporkan penyakit yang timbul karena hubungan kerja dalam waktu tidak lebih dari 2 x 24 jam sejak menerima hasil diagnosis dari dokter pemeriksa<sup>11</sup>

Pasal 8 Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992 menyatakan :

- (1). Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja
- (2). Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja :
  - a). magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
  - b). mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
  - c). narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Jaminan sosial tenaga kerja yang berupa jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 9 Undang-undang Nomer 3 Tahun 1992 meliputi :

- a). biaya pengangkutan
- b). biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan
- c). biaya rehabilitasi
- d). santunan berupa uang yang meliputi :
  - santunan sementara tidak mampu bekerja
  - santunan cacad sebagian untuk selama lamanya
  - santunan cacad total untuk selama lamanya baik fisik maupun mental
  - santunan kematian.

Jaminan kematian, bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian ( baca Pasal 12 Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992).

Meninggalnya tenaga kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya

---

<sup>11</sup> Zaini Asyhadie, 2008, *Aspek – Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Pt RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm 150 - 151

meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

Urutan penerima yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf d butir 4 dan pasal 12 ialah :

- a). Janda atau duda
- b). Anak
- c). Orang tua
- d). Cucu
- e). Kakek atau nenek
- f). Saudara kandung
- g). Mertua.

Program Jaminan Hari Tua adalah salah satu dari empat program dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yaitu program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua. Peserta jaminan tersebut adalah peserta yang telah membayar iuran. Besarnya iuran jaminan hari tua untuk peserta penerima upah ditetapkan berdasarkan presentase tertentu dari upah atau penghasilan tertentu yang ditanggung bersama oleh pemberi kerja dan pekerja. Sedangkan besarnya iuran jaminan hari tua untuk peserta yang tidak menerima upah ditetapkan berdasarkan jumlah nominal yang ditetapkan secara berkala.

Manfaat jaminan hari tua berupa uang tunai dibayarkannya sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Besarnya manfaat jaminan hari tua ditentukan berdasarkan seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya. Pembayaran manfaat jaminan hari tua dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu setelah kepesertaan mencapai minimal 5 (lima) tahun.

Jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Jaminan hari tua, bahwa hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

Pasal 14 Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992 menyebutkan :

- (1). Jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala, atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena :
  - a). telah mencapai usia 55 (lima puluh lima ) tahun, atau
  - b). cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.
- (2). Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia , jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.

Jaminan hari tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal dapat dibayarkan sebelum tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, setelah mencapai masa kepesertaan tertentu, yang diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan. Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan , maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Disamping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan ( kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif). Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan kesehatan selin untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Pasal 16 Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992 menyebutkan bahwa tenaga kerja, suami atau isteri, dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan sebagaimana dimaksud oleh undang-undang tersebut meliputi :

- a). Rawat jalan tingkat pertama
- b). Rawat jalan tingkat lanjutan
- c). Rawat inap
- d). Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan
- e). Penunjang diagnostik
- f). Pelayanan khusus
- g). Pelayanan gawat darurat.

Undang-Undang Nomer 3 tahun 1992 dilaksanakan dengan Peraturan Pemerintah Nomer 13 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Progam Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Menurut ketentuan Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah tersebut jaminan sosial tenaga kerja terdiri :

- (a). Jaminan yang berupa uang yang meliputi :
  - 1). Jaminan kecelakaan kerja,
  - 2). Jaminan kemataian,
  - 3). Jaminan hari tua.
- b). Jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan.

Peraturan pemerintah tersebut juga mengatur bahwa pengusaha yang mempekerjakan sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam progam jaminan sosial tenaga kerja. Peraturan ini melaksanakan isi ketentuan Pasal 17 Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992 yang menyatakan bahwa pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam progam jaminan sosial tenaga kerja.

Membaca ketentuan Pasal 17 tersebut diatas dapat diketahui bahwa jaminan sosial tenaga kerja itu diperuntukkan bagi pengusaha dan tenaga kerja, sedangkan sifat kepesertaan dalam jaminan sosial tenaga kerja adalah wajib. Dalam pasal tersebut tidak dicantumkan apa sanksinya jika isi ketentuan Pasal 17 tersebut dilanggar, akan tetapi jika membaca isi Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomer 3 Tahun

1992 terdapat sanksi yang berupa kurungan selama-lamanya 6 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,-; ayat (3) pasal tersebut menyatakan bahwa tindak pidana yang dimaksud dalam ayat (1) tersebut dikategorikan sebagai pelanggaran.

Keikutsertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja memunculkan hak kewajiban antara peserta program tersebut dengan penyelenggara program jaminan sosial tenaga kerja.

Dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992 disebutkan bahwa :

- 1) Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini,
- 2) Program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah,
- 3) Persyaratan dan tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Dari ayat (1) tersebut diatas dapat diketahui bahwa program jaminan sosial tenaga kerja adalah wajib dilakukan oleh setiap perusahaan.

Kewajiban lain berkaitan dengan iuran; dalam Pasal 20 dituliskan :

- 1) Iuran jaminan kecelekaan kerja, iuran jaminan kematian, dan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung oleh pengusaha.
- 2) Iuran jaminan hari tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Selanjutnya dalam Pasal 22 disebutkan :

- 1) Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkannya kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
- 2) Dalam hal keterlambatan pembayaran iuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Selain kewajiban tersebut diatas masih terdapat pula kewajiban lain pada pengusaha dan tenaga kerja sehubungan dengan keikutsertaan mereka dalam jaminan sosial tenaga kerja, hal itu diatur dalam Pasal 18 Undang Undang Nomer 3 Tahun 1992.

**f. Tujuan Dan Manfaat Jaminan Sosial Tenaga Kerja.**

Berdasarkan definisi jaminan sosial tenaga kerja, maka dapat dikemukakan bahwa tujuannya adalah :

- 1). Sebagai sarana untuk memberikan perlindungan dasar bagi pekerja/buruh guna mengatasi resiko-resiko ekonomis/sosial atau peristiwa-peristiwa tertentu seperti :
  - a) Kebutuhan akan pelayanan medis
  - b) Tertundanya, hilangnya atau turunnya sebagian penghasilan yang disebabkan karena sakit, hamil, kecelakaan kerja dan penyakit jabatan, hari tua, cacat, kematian pencari nafkah.
  - c) Tanggung jawab untuk keluarga dan anak-anak.
- 2). Sebagai sarana untuk mencapai tujuan sosial dengan memberikan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki peranan besar bagi pelaksanaan pembangunan.<sup>12</sup>

Adapun manfaat dari Jamsostek adalah sebagai berikut :

- a. Jaminan sosial menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja
- b. Dengan adanya program jaminan sosial permanen, berarti pengusaha dapat melakukan perencanaan yang pasti untuk kesejahteraan pekerja/buruhnya, di mana biasanya pengeluaran – pengeluaran untuk jaminan sosial ini bersifat mendadak sehingga tidak bisa diperhitungkan terlebih dahulu
- c. Dengan adanya jaminan sosial, praktis akan menimbulkan ikatan bagi pekerja/buruh untuk bekerja di perusahaan tersebut serta tidak berpindah ke tempat lain

---

<sup>12</sup> Zaini Asyhadie, 2008, Ibid, hal 35-36



- d. Jaminan sosial juga akan ikut menciptakan ketenangan kerja serta menciptakan hubungan yang positif antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hubungan yang positif ini sangat diperlukan untuk kegairahan dan semangat kerja ke arah kenaikan produksi perusahaan yang pada gilirannya akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab dengan rasa ikut memiliki sebagaimana dikehendaki oleh konsep Hubungan Industrial Pancasila
- e. Dengan adanya program jaminan sosial ini, kepastian akan perlindungan terhadap resiko – resiko dari pekerjaan akan terjamin, terutama untuk melindungi kelangsungan penghasilan pekerja/buruh yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya
- f. Secara nasional jaminan sosial ini akan memberi kontribusi berikut:
1. Iuran selalu diterima beberapa tahun sebelum pembayaran jaminan yang cukup besar karena adanya program berjangka panjang
  2. Dengan demikian, terjadinya pemupukan dana yang untuk sementara sebelum digunakan untuk membayar jaminan, bisa digunakan/dipinjam untuk dana pembangunan, baik sektoral maupun regional. Pemupukan dana atau cadangan finansial ini lama kelamaan akan semakin besar disebabkan karena hal – hal berikut:
    - a) Perkembangan industri akan meningkatkan kepesertaan dengan bertambahnya jumlah perusahaan yang wajib ikut serta dalam program tersebut
    - b) Pembayaran jaminan dalam jumlah yang besar biasanya baru terjadi beberapa puluh tahun setelah terbentuknya program tersebut
    - c) Distribusi penduduk yang cenderung pada umur muda, seperti di negara berkembang, akan memberikan peserta – peserta muda yang lebih banyak dari pada mereka yang segera berhak untuk menerima jaminan<sup>13</sup>

Besarnya jaminan sosial tenaga kerja telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah No

---

<sup>13</sup> Zaini Asyhadie, *Ibid*, hlm 36-38

14 Tahun 1993 yang telah beberapa kali diubah. Terakhir berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007, besarnya jaminan kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :



### **Bab III.**

#### **Yayasan Dan Yayasan Penyelenggara Pendidikan.**

Dalam hukum perdata manusia diakui sebagai subyek hukum, hal itu berti bahwa dia menjadi penyandang hak dan pemikul kewajiban hukum ( hak-kewajiban perdata). Sebagai subyek hukum maka pada umumnya ia memiliki kewenangan berhak dan dapat pula dirinya juga mempunyai kewenangan melakukan perbuatan hukum. Selain manusia ada pula figur lain yaitu badan hukum yang juga diakui oleh hukum sebagai subyek hukum yaitu badan hukum, dalam hukum Indonesia beberapa bentuk perkumpulan yang diakui sebgai subyek hukum adalah : Perseroan Terbatas, Koperasi, dan Yayasan, masing masing diatur dalam Undang-Undang yang berlainan, dan dari peraturan tersebut dapat diketahui halhal apa yang membedakan antara yng satu dengan yang lainnya.

Yayasan sebagai salah satu bentuk badan hukum ia memiliki ciri tersendiri dibandingkan bantuk badan hukum yang lainnya,akan tetapi yayasan sebagai badan hukum memiliki persamaan pula jika dibandingkan dengan badan hukum-bdan hukum lainnya. Salah satu kegiatan usaha yang dapat dijalankan oleh yayasan adalah menyelenggarakan pendidikan. Dalam hal yayasan menyelenggarakan pendidikan tentu dituntut tanggung jawab dalam berbagai segi serta harus pula mengindahkan ketentuan yang mengatur pendidikan seperti misalnya Undang Undang Guru dan Dosen, Undang Undang Sistim Pendidikan Nasional dan Peraturan Pelaksana dari undang-undang tersebut seperti misalnya Peraturan Pemerintah Nomer 55 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomer 28 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar, Peraturan Pemerintah Nomer 57 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomer 30 Tahun 1990 tentang Pendidikan Tinggi, Peraturan Pemerintah Nomer 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi, Peraturan Pemerintah Nomer 61 Tahun 1999 tentang Penetapan Perguruan Tinggi sebagai Badan Hukum dan sebagainya. .

## 1. Yayasan Menurut Undang-Undang Nomer 16 Tahun 2001 jo Undang-Undang Nomer 28 Tahun 2004.

Bentuk perkumpulan "Yayasan" bukanlah merupakan bentuk perkumpulan asli Indonesia, dalam hukum adat kita tidak mengenal apa yang disebut yayasan, hukum adat mengenal bentuk perkumpulan yang disebut "Perkumpulan Bumi Putra". Perkataan yayasan dipergunakan untuk menyebut istilah dalam bahasa Belanda "stichting" atau "fondation" istilah dalam bahasa Inggris. Didalam kehidupan masyarakat dewasa ini pemakaian perkataan "fondation" dirasa sudah tidak asing lagi apalagi dalam era global ini. Kenyataan dalam praktek juga memperlihatkan kepada kita bahwa apa yang dinamakan yayasan digambarkan sebagai suatu badan yang menjalankan usaha yang bergerak diberbagai macam bahkan dapat disebut disegala macam kegiatan usaha, baik yang bergerak di bidang usaha yang tidak semata-mata mencari keuntungan, maupun yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan walau usaha untuk itu tidak langsung dijalankan sendiri oleh yayasan.

Apapun jenis kegiatan usaha yang dilakukan oleh yayasan, kiranya perlu diperhatikan apa yang dikemukakan oleh Chatamarrasjid bahwa apapun kegiatan yayasan, ia seharusnya tetap bertujuan sosial kemanusiaan<sup>14</sup>

Didalam Pasal 1 Undang-Undang Nomer 16 Tahun 2001 dituliskan bahwa yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang mempunyai anggota.

Dari ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa Undang-undangleh yang menyatakan bahwa suatu yayasan itu adalah badan hukum, jadi bukan lagi oleh karena sistim terbuka, yang berlandaskan pada kebiasaan, ilmu pengetahuan/doktrin, dan ditunjang oleh jurisprudensi. Konsekwensi yayasan berkedudukan sebagai badan hukum berarti ia memiliki karakteristik kemampuan bertindak sebagai suatu subyek hukum, yayasan memiliki kewenangan untuk melakukan perbuatan hukum, ia menjadi dapat menjadi

---

<sup>14</sup> Chatamarrasjid, 2002, *Badan Hukum Yayasan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hal 43.

penyanggah hak dan kewajiban hukum, seperti halnya manusia yang menjadi subyek hukum, penyanggah hak dan kewajiban hukum.

Yayasan akan memperoleh status sebagai badan hukum setelah akta pendiriannya memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia, atau oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia atas nama Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia.

Hal tersebut dapat dibaca dengan jelas dalam Pasal 11 Undang Undang Nomor 16 tahun 2001 :

- 1) Yayasan memperoleh status badan hukum setelah akta pendirian Yayasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat(2) memperoleh pengesahan dari Menteri.
- 2) Kewenangan Menteri dalam memberikan pengesahan akta pendirian Yayasan sebagai badan hukum dilaksanakan oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia atas nama Menteri, yang wilayah kerjanya meliputi tempat kedudukan Yayasan.
- 3) Dalam memberikan pengesahan, Kepala Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat meminta pertimbangan dari instansi terkait.

Jadi sekalipun dalam Pasal 1 ayat(1) Undang-Undang Yayasan dinyatakan bahwa Yayasan adalah badan hukum, namun status sebagai badan hukum tersebut tidaklah serta merta didapatnya ketika ia didirikan atau dibentuk yaitu ketika dibuatnya akte pendirian oleh Notaris, baru setelah akta tersebut mendapatkan pengesahan dari Menteri maka sejak saat itulah Yayasan memperoleh status sebagai badan hukum. Dengan demikian kalau suatu yayasan yang didirikan tidak mendapatkan pengesahan oleh Menteri maka ia tidak akan menyanggah status sebagai badan hukum.

Tempat kedudukan badan hukum Yayasan diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang yayasan, bahwa Yayasan mempunyai tempat kedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia yang ditentukan dalam Anggaran Dasar.

Dalam hal kedudukan Yayasan disebutkan nama desa atau yang dipersamakan dengan itu harus disebutkan pula nama kecamatan, kabupaten, kota dan provinsi.

- 3) Anggota Pembina, Pengurus, dan Pengawas Yayasan dilarang merangkap sebagai Anggota Direksi atau Pengurus dan Anggota Dewan Komisaris atau Pengawas dari badan usaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) .

Pasal 8 Undang Undang Nomer 16 Tahun 2001 menyatakan :

Kegiatan usaha dari badan usaha sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 7 Ayat(1) harus sesuai dengan maksud dan tujuan Yayasan serta tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusuilaan, dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penjelasan Pasal 8 menyatakan bahwa kegiatan usaha dari badan usaha Yayasan mempunyai cakupan yang luas, termasuk antara lain hak asasi manusia, kesenian, olahraga, perlindungan konsumen, pendidikan, lingkungan hidup, kesehatan, dan ilmu pengetahuan.

Adanya ketentuan tersebut ,maka terjawablah kontroversi yang selama itu muncul yaitu apakah Yayasan boleh melakukan kegiatan usaha atau mendirikan suatu badan usaha. Undang –Undang Yayasan tampak tidak melarang Yayasan melakukan kegiatan usaha, namun mestinya tetap harus memegang tujuannya yaitu bahwa mencari keuntungan bukanlah merupakan tujuan Yayasan, jika itu yang diinginkan maka hendaknya janganlah menggunakan wadah dalam bentuk Yayasan. lebih tepat dengan memakai wadah Perseroan Terbatas.

Yayasan diperbolehkan melakukan kegiatan usaha atau mendirikan badan usaha, alasannya menurut Chatamarrasjid Ais adalah agar Yayasan tidak tidak selamanya bergantung pada sumbangan dari masyarakat,negara, bantuan dari negara lain. Dengan demikian jika Yayasan memiliki cukup dana untuk mencapai tujuan sosial dan kemanusiaannya, maka dengan sendirinya Yayasan tersebut tidak perlu melakukan kegiatan usaha.

Mempelajari hal hal yang dituliskan dalam Pasal 3;Pasal 7, dan Pasal 8 Undang-Undang Nomer 16 Tahun 2001, dapatlah kita ketahui bahwa Yayasan dapat melakukan kegiatan usaha dengan batasan-batasan sebagai berikut :

- 1) Kegiatan usaha harus sesuai dengan maksud dan tujuan Yayasan dan harus bertujuan sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, serta tidak bertentangan

dengan kepentingan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

- 2) Total penyertaan yayasan pada badan usaha tidak boleh melebihi 25%(dua puluh lima persen) dari seluruh nilai kekayaan Yayasan.
- 3) Organ Yayasan dilarang menduduki jabatan rangkap darisuat badan usaha.

Penjelasan Pasal 8 Undang-Undang Nomer 16 Tahun 2001 menyebutkan bahwa kegiatan usaha dari badan usaha Yayasan mempunyai cakupan yang luas, termasuk antara lain hak asasi manusia, kesenian, olah raga, perlindungan konsumen, pendidikan, lingkungan hidup, kesehatan dan ilmu pengetahuan.

Apa yang dimaksudkan dengan harus bertujuan sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, dalam penjelasan pasal tersebut diatas tidak ditemukan pengertian atau batasan mengenai istilah ustulah tersebut. Oleh karena itu tidaklah mengeherankan bila dalam praktek muncul berbagai pandangan yang berbeda yang semuanya berupaya memberikan penjelasan tentang pengertian berbagai istilah tersebut.

Perkataan sosial dan kemanusiaan seringkali dengan mudah orang mengkaitkan dengan istilah dalam bahasa Inggris "charity".

Hakim Lord Macnaghten dalam pendapatnya yang dikutip oleh Chatamarrasjid Ais menyatakan bahwa 4 klasifikasi dari charity :

- 1). Mengatasi kemiskinan,
- 2). Memajukan pendidikan,
- 3). Memajukan agama, dan
- 4). Tujuan-tujuan lain untuk kepentingan umum.<sup>15</sup>

Sering orang mempersoalkan tentang tujuan yayasan oleh karena dalam praktek tujuan tersebut tidak pernah direalisasi atau tidak teralisasi, terlebih pula bila apa yang dilakukan yayasan tidak bermanfaat bagi masyarakat umumnya atau tidak berkaitan dengan kepentingan umum, maka yayasan dikatakan tidak bersifat social dan kemanusiaan.

---

<sup>15</sup> Chatamarrasjid, *Ibid*, hal 114

Tidak sedikit dalam praktek terdapat yayasan yang bertujuan membantu dunia pendidikan, yayasan yang demikian dapat dikatakan bertujuan social dan kemanusiaan. Dalam hal demikian tidaklah menjadi penting tentang asal usulnya dana untuk pembeayaan pendidikan, yang penting adalah bahwa yayasan tetap komit terhadap tujuannya yaitu membantu dunia pendidikan. Akan tetapi yayasan tetap pula harus memajukan pendidikan bagi masyarakat bukan bagi orang atau kelompok tertentu saja. Jadi tanpa pilih-pilih berdasarkan alasan hubungan pribadi, koneksi dengan penyumbang atau pengurus. Dengan demikian unsure kepentingan umum atau masyarakat tetap harus dikedepankan, diberi prioritas lebih besar.

Yayasan yang bermaksud mendirikan perusahaan atau ikut serta pada suatu badan usaha, menurut undang-undang hal tersebut dapat dilakukan. Penyertaan modal pada suatu badan atau kegiatan usaha tidak boleh melebihi 25 % dari total asset atau nilai kekayaan yayasan. Ketentuan tersebut apakah berlaku bagi badan usaha yang didirikan oleh yayasan itu sendiri? Tentang hal tersebut Undang-Undang Yayasan tidak mengatur secara jelas. Kiranya perlu dibuat batasan yang tegas tentang 25 % tersebut berlaku bagi badan usaha yang didirikan pihak lain atau yang didirikan oleh yayasan.

### **3. Organ Dan Tanggung Jawab Organ Yayasan.**

Didalam Pasal 2 Undang-Undang Yayasan Nomer 16 Tahun 2001 disebutkan bahwa : Yayasan mempunyai organ yang terdiri atas Pembina, Pengurus, dan Pengawas.

Tidak setiap organ yayasan memiliki kewenangan melakukan perbuatan, perbuatan hukum mewakili Yayasan. Jika batasan yang ditentukan dalam Undang-Undang Yayasan dilanggar tentu menimbulkan masalah hukum yang harus dihadapinya.

Pembina adalah organ Yayasan yang mempunyai kewenangan yang tidak diserahkan kepada pengurus atau pengawas oleh Undang-Undang ini atau Anggaran Dasar. Ketentuan ini mirip dengan kewenangan Rapat Umum Pemegang Saham suatu Perseroan Terbatas.



Kewenangan Pembina meliputi :

- 1) Keputusan mengenai perubahan Anggaran Dasar.
- 2) Pengangkatan dan pemberhentian anggota Pengurus dan anggota Pengawas.
- 3) Penetapan kebijakan umum yayasan berdasarkan Anggaran Dasar Yayasan.
- 4) Pengesahan program kerja dan rancangan anggaran tahunan yayasan.
- 5) Penetapan keputusan mengenai penggabungan atau pembubaran yayasan.

( Pasal 28 ayat 2 Undang Undang Nomer 16 Tahun 2001).

Yang dapat diangkat menjadi anggota Pembina adalah orang perseorangan sebagai pendiri yayasan dan /atau mereka yang berdasar keputusan rapat anggota Pembina dinilai mempunyai dedikasi yang tinggi untuk mencapai maksud dan tujuan yayasan.( Pasal 28 ayat 3 Undang –Undang Nomer 16 Tahun 2001). Ketentuan tersebut dimaksudkan bahwa pendiri yayasan tidak dengan sendirinya harus menjadi pembina. Anggota pembina tidak boleh merangkap menjadi pengurus dan/atau pengawas. Selanjutnya anggota pembina, pengurus, dan pengawas yayasan dilarang merangkap sebagai anggota organ suatu badan usaha yang didirikan yayasan bersangkutan, atau badan usaha dimana yayasan yang bersangkutan menanamkan modalnya.( Pasal 29 dan Pasal 7 ayat 3 Undang-Undang Nomer 16 Tahun 2001).

Dalam hal yayasan karena sebab apapun tidak lagi memiliki pembina, paling lambat dalam waktu 30 hari terhitung sejak tanggal kekosongan, anggota pengurus dan anggota pengawas wajib mengadakan rapat gabungan ntuk mengangkat pembina ( Pasal 28 ayat 1-4)

Pembina mengadaka rapat sekurang-kurangnya sekali dalam 1 (satu) tahun. Dalam rapat tahunan, pembina melakukan evaluasi tentang kekayaan, hak dan kewajiban yayasan tahaun yang lampau sebagai dasar pertimbangan bagi perkiraan mengenai perkembangan yayasan untuk tahun yang akan datang ( Pasal29-30 ).

Pengurus adalah organ yayasan yang melaksanakan kepengurusan yayasan. Yang dapat diangkat menjadi pengurus adalah orang perorangan yang mampu melakukan perbuatan hukum.

Peranan pengurus amatlah dominan pada suatu organisasi. Pada yayasan hal ini lebih menyolok lagi dalam keadaan tidak adanya pendiri ataupun pada situasi di mana pendiri merangkap sebagai pengurus. Keadaan ini hanya mungkin sebelum berlakunya Undang-Undang Yayasan Nomer 16 Tahun 2001 secara efektif. Undang-Undang tersebut tidak memperkenankan adanya suatu jabatan rangkap.

Tentang kepengurusan yayasan Undang-Undang Yayasan mengaturnya dalam Pasal 31 sampai dengan Pasal 39.

Pasal 31 Undang -Undang Yayasan mengatur larangan rangkap jabatan, bahwa pengurus tidak boleh merangkap sebagai pembina atau pengawas.

Larangan rangkap jabatan tersebut dimaksudkan untuk menghindari kemungkinan tumpang tindih kewenangan , tugas dan tanggung jawab antara pembina, pengurus dan pengawas yang dapat merugikan kepentingan yayasan atau pihak lain.

Selanjutnya dalam Pasal 32 ayat 1 nya diatur tentang pengangkatan pengurus : bahwa pengangkatan pengurus yayasan dilakukan oleh pembina berdasarkan keputusan rapat pembina untuk jangka waktu selama 5(lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 ( satu) kali masa jabatan.

Susunan pengurus sekurang-kurangnya terdiri atas :

- 1). Seorang ketua;
- 2). Seorang sekretaris;
- 3). Seorang bendahara.

( Pasal 32 ayat 2 Undang-Undang Nomer 16 Tahun 2001).

Dalam hal pengurus dalam menjalankan tugasnya melakukan tindakan yang oleh pembina dinilai merugikan yayasan, maka berdasarkan keputusan rapat pembina, pengurus tersebut dapat dihentikan sebelum masa kepengurusannya berakhir. Ketentuan mengenai susunan dan tata cara pengangkatan, pemberhentian, dan penggantian pengurus diatur dalam Anggaran Dasar .

Pengangkatan, pemberhentian, atau penggantian pengurus yang tidak sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar, dapat dibatalkan oleh Pengadilan, atas

permohonan yang berkepentingan, atau atas permintaan Kejaksaan yang mewakili kepentingan umum.

Sesuai dengan asas *persona standi in judicio*, maka pengurus yayasan mewakili yayasan di dalam dan di luar Pengadilan. Pengurus yayasan menerima pengangkatannya berdasarkan kepercayaan, atau berdasarkan *fiduciary duty*. (Pasal 35 ayat 2 Undang-Undang Nomer 16 Tahun 2001).

Undang-Undang tersebut membedakan antara pengurus dengan pelaksana kegiatan. Pengrus tidak mendapatkan gaji, upah atau honorarium, sedangkan pelaksana kegiatan dapat diberi kontra prestasi atas pelaksanaan kgiatan yayasan.

Tanggung jawab pengurus yayasan diatur dalam Pasal 35 Undang –Undang Nomer 16 Tahun 2001 :

- 1) Pengurus bertanggung jawab penuh atas kepengurusan yayasa untuk kepentingan dan tujuan yayasan serta berhak mewakili yayasan baik did ala maupun di luar pengadilan.
- 2) Menjalankan tugas dengan etiked baik, dan penuh tanggung jawab untuk kepentingan dan tujuan yayasan.
- 3) Dapat mengangkat dan memperhentikan pelaksana kegiatan yayasan.
- 4) Setiap pengurus bertanggung jawab penuh secara pribadi apabila yang bersangkutan dalam menjalankan tugasnya tidak sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar, yang mengakibatkan kerugian yayasan atau pihak ketiga.

Didalam Pasal 36 dan 37 Undang –Undang Yayasan terdapat larangan bagi pengurus dan anggotanya : bahwa anggota pengurus tidak wenang mewakili yayasan apabila :

- 1) Terjadi perkara di pengadilan antara yayasan dengan anggota pengurs yang bersangkutan; atau
- 2) Anggota pengurus yang bersangkutan mempunyai kepentingan yang bertentangan dengan kepentingan yayasan.

Dalam hal terjadi keadaan sebagaimana tersebut diatas, yang berhak mewakili yayasan ditetapkan dalam Anggaran Dasar.

Pengurus tidk berwenang :

- a). Mengikat yayasan sebagai penjamin utang;

b). Mengalihkan kekayaan yayasan kecuali dengan persetujuan pembina:

c). Membebani kekayaan yayasan untuk kepentingan pihak lain.

Anggaran Dasar dapat membatasi kewenangan pengurus dalam melakukan perbuatan hukum untuk dan atas nama yayasan. Pengurus juga dilarang mengadakan perjanjian dengan organisasi yang terafiliasi dengan yayasan, pembina, dan /atau pengurus yayasan atau seseorang yang bekerja pada yayasan. Namun larangan tersebut tidak berlaku dalam hal perjanjian tersebut bermanfaat bagi tercapainya maksud dan tujuan yayasan.

Dalam hal kepailitan terjadi oleh karena kesalahan atau kelalaian pengurus dan kekayaan yayasan tidak cukup menutup kerugian akibat kepailitan tersebut, maka setiap anggota pengurus secara tanggung renteng bertanggung jawab atas kerugian tersebut, kecuali dapat membuktikan bahwa kepailitan bukan karena kesalahan atau kelalaiannya tidak bertanggung jawab secara tanggung renteng atas kerugian tersebut.

Bagi anggota pengurus yang dinyatakan bersalah dalam melakukan pengelolaan yayasan yang menyebabkan kerugian bagi yayasan, masyarakat, atau Negara berdasarkan putusan Pengadilan, maka dalam jangka waktu 5 tahun terhitung sejak tanggal putusan tersebut memperoleh kekuatan hukum yang tetap, tidak dapat diangkat menjadi pengurus yayasan manapun ( Pasal 39 ayat 1-3 Undang-Undang Yayasan ).

Pengurus wajib membuat dan menyimpan catatan atau tulisan yang berisi keterangan mengenai hak dan kewajiban serta hal lain yang berkaitan dengan kegiatan usaha yayasan dan wajib membuat dan menyimpan dokumen keuangan yayasan berupa bukti pembukuan dan data pendukung administrasi keuangan (Pasal 48 Undang-Undang Yayasan).

Pengurus juga wajib menyusun laporan tahunan secara tertulis, dalam jangka waktu paling lambat 5 (lima) bulan terhitung sejak tanggal tahun buku yayasan ditutup, yang memuat sekurang-kurangnya :

- 1) Laporan keadaan dan kegiatan yayasan selama tahun buku yang lalu serta hasil yang telah dicapai.

- 2) Laporan keuangan yang terdiri atas laporan posisi keuangan pada akhir periode, laporan aktivitas, laporan arus kas, dan catatan laporan keuangan.

Dalam hal yayasan mengadakan transaksi dengan pihak lain yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi yayasan, transaksi tersebut wajib dicantumkan dalam laporan tahunan. Laporan tersebut ditanda tangani oleh pengurus dan pengawas sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar dan bila tidak menandatangani harus menyebutkan alasan secara tertulis. Laporan tersebut disahkan oleh rapat pembina. Dan dalam hal dokumen laporan tahunan ternyata tidak benar dan menyesatkan, maka pengurus dan pengawas secara tanggung renteng bertanggung jawab terhadap pihak yang dirugikan ( Pasal 48-51 Undang-Undang Yayasan).

Ikhtisar laporan tahunan yayasan diumumkan pada papan pengumuman di kantor yayasan. Selain itu wajib diumumkan dalam surat kabar harian berbahasa Indonesia bagi yayasan yang:

- 1) Memproleh bantuan Negara , bantuan luar negeri, atau pihak lain sebesar Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) atau lebih; atau
- 2) Mempunyai kekayaan diluar harta wakaf sebesar 20.000.000.000,00 (dua puluh miliar) atau lebih.

Wajib diaudit oleh akuntan publik yang hasilnya disampaikan kepada pembina yayasan yang bersangkutan dan tembusannya kepada Menteri dan instansi terkait. Bentuk ikhtisar laporan tahunan susun sesuai dengan standar akuntansi keuangan yang berlaku.

Pengawas adalah organ yayasan yang bertugas melakukan pengawasan serta memberikan nasehat kepada pengurus dalam menjalankan kegiatan yayasan. Yayasan memiliki pengawas sekurang-kurangnya 1 (satu) orang pengawas yang wewenang, tugas, dan tanggung jawabnya diatur dalam Anggaran Dasar . Pengawas tidak boleh merangkap sebagai pembina atau pengurus.

Yang dapat diangkat menjadi pengawas adalah orang perseorangan yang mampu melakukan perbuatan hukum, yang dapat diangkat dan sewaktu-waktu dapat diberhentikan berdasarkan keputusan rapat pembina. Dalam hal pengangkatan, pemberhentian, penggantian pegawai dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar, atas permohonan yang berkepentingan umum,

pengadilan dapat membatalkan pengangkatan, pemberhentian atau penggantian tersebut (Pasal 40-41 Undang-Undang Yayasan).

Demi kepentingan yayasan maka pengawas wajib dengan etiked bak dan penuh tanggung jawab menjalankan tugas. Pengawas juga dapat memberhentikan sementara anggota pengurus dengan menyebutkan alasannya. Dan paling lambat 7 (hari) terhitung sejak tanggal pemberhentian sementara, wajib dilaporkan secara tertulis kepada pembina. Dalam jangka waktu 7(tujuh)hari terhitung sejak tanggal laporan diterima, pembina wajib memanggil anggota pengurus yang bersangkutan untuk diberi kesempatan membela diri.

Dalam jangka waktu paling lambat 7(tujuh) hari terhitung sejak tanggal pembelaan diri sebagaimana ketentuan tersebut, pembina wajib :

- a). Mencabut keputusan pemberhentian sementara; atau
- b). Memberhentikan anggota pengurus yang bersangkutan.

Apabila pembina tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 dan ayat 4, pemberhentian tersebut batal demi hukum ( Pasal 42-43 Undang-Undang Yayasan).

Pengawas yayasan diangkat oleh pembina berdasarkan keputusan rapat pembina untuk jangka waktu selama 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1(satu) kali masa jabatan ( Pasal 44 Undang-Undang Yayasan).

Ketentuan tentang susunan, tata cara pengangkatan, pemberhentian, dan penggantian pengawas diatur dalam Anggaran Dasar. Dalam hal terdapat penggantian pengawas yayasan, pembina wajib menyampaikan pemberitahuan secara tertulis kepada Menteri dan kepada instansi terkait. Pemberitahuan wajib disampaikan paling lambat 30 ( tiga puluh ) hari terhitung sejak tanggal dilakukan penggantian pengawas yayasan ( Pasal 48 Undang-Undang Yayasan).

Dalam hal pengangkatan, pemberhentian, dan penggantian pengawas dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar, atas permohonan yang berkepentingan atau permintaan Kejaksaan dalam hal mewakili kepentingan umum, Pengadilan dapat membatalkan pengangkatan, pemberhentian dan penggantian pengawas tersebut ( Pasal 46 Undang-Undang Yayasan).

Bila terjadi kepailitan karena kesalahan atau kelalaian pengawas dalam melakukan tugas pengawasan dan kekayaan yayasan tidak cukup untuk menutup kerugian akibat kepailitan tersebut, setiap anggota pengawas secara tanggung renteng bertanggung jawab atas kerugian tersebut, kecuali dapat membuktikan bahwa kepailitan bukan karena kesalahan atau karena kelalaiannya maka tidak bertanggung secara tanggung renteng atas kerugian tersebut.

Setiap anggota pengawas yang dinyatakan bersalah dalam melakukan pengawasan yayasan yang menyebabkan kerugian bagi yayasan, masyarakat, dan/atau Negara berdasarkan putusan pengadilan dalam jangka waktu paling lama 5(lima) tahun sejak putusan tersebut memperoleh kekuatan hukum tetap, tidak dapat diangkat menjadi pengawas yayasan manapun ( Pasal 47 Undang-Undang Yayasan ).

#### **4. Pemeriksaan Terhadap Badan Hukum Yayasan.**

Terhadap yayasan dapat dilakukan pemeriksaan seperti yang diatur dalam Bab VII Pasal 53 -56 Undang-Undang Nomer 16 Tahun 2001 ).

Pemeriksaan terhadap yayasan untuk mendapatkan data atau keterangan dapat dilakukan dalam hal terdapat dugaan bahwa organ yayasan :

- a) Melakukan perbuatan melawan hukum atau bertentangan dengan Anggaran Dasar
- b) Lalai dalam melaksanakan tugasnya;
- c) Melakukan perbuatan yang merugikan yayasan atau pihak ketiga;
- d) Melakukan perbuatan yang merugikan Negara.

Pemeriksaan yang dimaksud huruf a dan b serta c hanya dapat dilakukan berdasarkan penetapan Pengadilan atas permohonan tertulis pihak ketiga yang berkepentingan disertai alasan.

Sedangkan pemeriksaan sebagaimana dimaksud huruf d dapat dilakukan berdasarkan penetapan Pengadilan atas permintaan Kejaksaan dalam hal mewakili kepentingan umum. (Pasal 53 Undang-Undang Yayasan ).

Pengadilan dapat menolak atau mengabulkan permohonan pemeriksaan sebagaimana tersebut diatas. Dan dalam hal pengadilan mengabulkan permohonan pemeriksaan terhadap yayasan, Pengadilan mengeluarkan penetapan bagi

pemeriksaan dan mengangkat paling banyak 3 (tiga) orang ahli sebagai pemeriksa untuk melakukan pemeriksaan.

Pembina, pengurus dan pengawas serta pelaksana kegiatan atau karyawan yayasan tidak dapat diangkat menjadi pemeriksa (Pasal 54 Undang-Undang Yayasan).





#### **BAB IV.**

##### **Pelaksanaan Progam Jaminan Hari Tua Dan Progam Jaminan Pensiun Pada Yayasan Katolik Penyelenggara Pendidikan Di Propinsi D.I.Y.**

Di Propinsi D.I.Y banyak dijumpai yayasan-yayasan penyelenggara pendidikan entah itu pendidikan pra-taman kanak kanak maupun pendidikan yang lebih tinggi lagi bahkan sampai jenjang pendidikan tinggi. Salah satu yayasan tersebut adalah Yayasan Katolik yang keberdaannya tersebar di hampir semua Kabupaten dan Kota Madya di wilayah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Lembaga pendidikan yang diselenggarakan oleh yayasan yang berada di wilayah Kabupaten umumnya lebih banyak yang bukan merupakan Pendidikan Tinggi, sedangkan di sementara Kabupaten seperti Sleman, Bantul terdapat beberapa Yayasan Pendidikan Katolik penyelenggara Pendidikan Tinggi seperti Yayasan Marsudirini dengan Akademi Santa Maria, Yayasan Sanata Dharma dengan Universitas Sanata Dharma, Yayasan Slamet Rijadi Yogyakarta dengan Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Kelangsungan hidup lembaga pendidikan yang diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Katolik dipengaruhi antara lain oleh sumber daya manusia yang berada di yayasan tersebut. Keberadaan sumber daya manusianya amat dipengaruhi oleh ada tidaknya perhatian dari yayasan terhadap mereka, seberapa besar perhatian yang diberikan kepada mereka oleh Yayasan membawa pengaruh pula terhadap keberadaan mereka, kerja dan kinerja mereka. Mereka menginginkan adanya kepastian dalam kerja, kepastian akan adanya jaminan di hari tuanya; adanya jamnan yang diberikan oleh yayasan akan membuat mereka merasa tenang bekerja, mereka dapat lebih berkonsentrasi pada pekerjaan dan pengembangan mutu pendidikan yang dijalankannya.

##### **1. Yayasan Katolik Pendidikan Yogyakarta.**

Keberadaan Yayasan Pendidikan Katolik di Yogyakarta sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda, pada masa sekarang ini yayasan tersebut keberadaannya tersebar diseluruh wilayah Kabupaten dan Kota Madya di Propinsi

Daerah Istimewa Yogyakarta, bahkan dapat dikatakan bahwa di setiap wilayah Propinsi terdapat minimal 1 ( satu) Yayasan Pendidikan Katolik. Dari waktu ke waktu keberadaan yayasan tersebut semakin dikenal, demikian lembaga pendidikan yang dikelolanya tampak memberikan kontribusi yang berarti bagi pembangunan manusia, pembangunan sosial, lingkungan serta perekonomian daerah.

Mengacu pada pengertian Yayasan sebagaimana dituliskan dalam Pasal 1 Undang-Undang Yayasan bahwa yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota , maka pengertian Yayasan Pendidikan Katolik dapat dikatakan sebagai badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukan untuk mencapai tujuan tertentu dengan dilndasi oleh nilai-nilai kristiani di bidang sosial keagamaan, dan kemanusiaan.

Keberadaan Yayasan Pendidikan Katolik tidak dapat terlepas dari berlakunya Undang-Undang Nomer 16 Tahun 2001 dan Undang-Undang Nomer 28 Tahun 2004 yang mengatur tentang Yayasan, dan sebagai penyelenggara pendidikan maka tentu tunduk pula pada peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan pemerintah yang mengatur pendidikan, yang mengatur guru dan dosen, nbeserta peraturan pelaksana nya.

Di Yogyakarta terdapat sejumlah Yayasan Pendidikan Katolik yang mengelola pendidikan, yayasan tersebut antra lain :

- 1). Yayasan Marsudirini
- 2). Yayasan Sang Timur
- 3). Yayasan Pangudiluhur
- 4). Yayasan Santo Thomas
- 5). Yayasan KolegeDe Britto
- 6). Yayasan Santa Maria
- 7). Yayasan Tarakanita
- 8). Yayasan Sanjaya
- 9). Yayasan Marsudiluhur

- 10). Yayasan Kanisius
- 11). Yayasan Slamet Rijadi Yogyakarta
- 12). Yayasan Sanata Dharma.

Keberadaan yayasan yayasan tersebut ada yang berkedudukan di Yogyakarta dengan cabang cabang yang terletak di luar Yogyakarta, ada yang berkedudukan di Semarang dengan cabang antara lain di Yogyakarta, kesemuanya merupakan yayasan yang legal, memiliki akta pendirian, serta anggaran dasar dan anggaran rumah tangga sendiri sendiri.

Diantara yayasan tersebut yang menyelenggarakan pendidikan tinggi yaitu Yayasan Marsudirini, Yayasan Slamet Rijadi Yogyakarta, dan Yayasan Sanata Dharma, sedangkan yayasan lainnya menyelenggarakan pendidikan yang bukan berupa pendidikan tinggi.

Disetiap yayasan ditemukan adanya orang-orang yang mengikatkan diri dalam perjanjian kerja dengan yayasan, keberadaan mereka menyandang status yang berbeda beda, ada yang terikat dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, ada yang terikat dengan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, ada yang berstatus sebagai pegawai administrasi, sebagai tenaga pengajar ( guru, dosen), dan yang lainnya. Jika dilihat komposisi tenaga kerja yang ada di yayasan tersebut tampak jumlah guru dan dosen lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan tenaga kerja lainnya. Hal tersebut cukup beralasan oleh karena :

- 1) Yayasan yayasan tersebut merupakan yayasan penyelenggara pendidikan .
- 2) Guru dan dosen mempunyai fungsi, peranan dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan.
- 3) Guru dan dosen merupakan tenaga profesional di bidang pendidikan.
- 4) Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat guru, dosen dan perannya sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa perjanjian kerja merupakan dasar yang menimbulkan ikatan antara para pekerja dengan yayasan, sedangkan bentuk perjanjian kerja yang ada di yayasan umumnya berupa perjanjian tertulis

namun tidak ada yang dituangkan dalam akta notariil atau dalam bentuk akta otentik..

Adanya perjanjian tersebut menimbulkan perikatan hukum antara yayasan dengan lawannya yaitu pekerja, sifat perikatan hukumnya timbal balik, dengan demikian berarti pada para pihak memikul hak dan kewajiban, apa yang merupakan hak pada yang satu merupakan kewajiban pada pihak lainnya, dan sebaliknya.

## **2. Perjanjian Kerja Pada Yayasan Katolik Penyelenggara Pendidikan.**

Sebagaimana dikemukakan di atas bahwa pada Yayasan Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan terdapat perjanjian kerja yang dibuat antara Yayasan dengan Pekerja. Adanya perjanjian kerja tersebut maka akan memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak dalam hubungan kerja antara mereka, sebaliknya tanpa adanya perjanjian kerja maka kepastian hukum pun tidak ada juga. Dengan demikian tampaklah bahwa perjanjian kerja merupakan hal yang penting pada yayasan penyelenggara pendidikan. Adanya perjanjian kerja diharapkan akan dapat menjamin kelangsungan hidup penyelenggaraan pendidikan yang dikelola yayasan.

Isi perjanjian kerja pada yayasan penyelenggara pendidikan umumnya berisikan :

- 1). Ketentuan umum
- 2). Pengangkatan guru, dosen
- 3). Hak-hak dan kewajiban-kewajiban para pihak
- 4). Penyelesaian perselisihan atau klausula penyelesaian konflik
- 5). Gaji dan Jaminan Sosial
- 6). Pemutusan hubungan kerja.

Hal yang penting harus diingat bahwa dalam menentukan apa yang menjadi isi perjanjian kerja maka harus memperhatikan apa yang ditentukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya jika di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi

perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitasnya tidak boleh lebih rendah dari pada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian maka perjanjian kerja di Yayasan Pendidikan pun, ia tidak boleh bertentangan dengan dan/atau lebih rendah dari peraturan kepegawaian yang ada dalam Yayasan Pendidikan.

Hasil penelitian kami pada Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan bahwa di setiap yayasan terdapat Peraturan Pokok Pokok Kepegawaian atau Peraturan Kepegawaian, peraturan tersebut menjadi salah satu dasar hukum yang mengatur hubungan hukum antara yayasan dengan pada pegawai atau karyawannya.

Hal-hal yang umumnya dimuat atau yang menjadi isi Peraturan tersebut mengenai:

- istilah-istilah yang dipergunakan dalam peraturan disertai dengan pengertiannya,
- status kepegawaian,
- penerimaan dan pengangkatan,
- masa kerja dan kepangkatan,
- kewajiban dan hak pegawai,
- pelanggaran dan sanksi,
- mutasi,
- pemutusan hubungan kerja,
- penyelesaian perselisihan,
- penghargaan,
- penutup.

Dengan adanya peraturan tersebut diharapkan akan ada kepastian hukum terutama yang berkaitan dengan hak dan kewajiban para pihak, juga akan ada kesatuan dan kesamaan langkah untuk bertindak khususnya dalam melakukan tugas-tugasnya sehingga masing-masing pihak memiliki pengertian yang mendalam akan kedudukan, tugas dan tanggung jawabnya.

Keberadaan peraturan tersebut tidak bersifat tetap dalam arti statis, ia bersifat dinamis dalam pengertian terbuka kemungkinan untuk ditinjau kembali, dan akan ditinjau kembali sesuai dengan situasi dan kondisi seiring dengan perkembangan

zaman. Dimiliki sifat yang dinamis tersebut terkandung harapan agar supaya peraturan mampu mengikuti perubahan yang terjadi, dan jika itu benar terwujud maka diharapkan peraturan tetap pula akan mampu memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum yang terkait dengan hubungan hukum yang terjalin.

Inam Soepomo menyatakan bahwa isi perjanjian kerja merupakan hal yang utama oleh karena itu tidak boleh bertentangan ketentuan Undang-Undang yang bersifat memaksa atau Undang-Undang tentang ketertiban umum.

Mencermati isi perjanjian kerja pada Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan sebagaimana dituliskan diatas dapatlah dikatakan bahwa isi tersebut sejalan dengan apa yang diatur dalam Undang-Undang bahwa pada umumnya isi perjanjian kerja meyangkut besarnya upah, jenis pekerjaan, dan jangka waktu pelaksanaan pekerjaan. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa apa yang terdapat dalam perjanjian kerja tersebut tidak melanggar batasan sebagaimana diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Tentang bentuk perjanjian kerja itu sendiri, menurut hukum perjanjian kerja itu bisa dibuat secara tertulis atau lisan/tidak tertulis. Bentuk perjanjian kerja pada Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan adalah tertulis, tidak ada yang berbentuk lisan.

Dari hasil wawancara dengan para pengurus Yayasan yang kami teliti diperoleh keterangan bahwa dipilihnya bentuk tertulis tersebut dimaksudkan untuk menjamin kepastian hukum terutama atas hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama, lebih lanjut perjanjian kerja tersebut berfungsi sebagai alat bukti serta alat kontrol apakah hal-hal yang telah disepakati telah pula dilaksanakan sesuai dengan apa yang dikehendaki bersama.

Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

### 3. Status Kepegawaian Pada Yayasan Katolik Penyelenggara Pendidikan.

Membaca Peraturan Kepegawaian pada Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan didapat gambaran bahwa status kepegawaian berdasarkan hubungan kerja ada 2 (dua) :

#### 1). Tetap :

- a) Pegawai Tetap Yayasan adalah pegawai yang diangkat dan diberi gaji menurut Peraturan Yayasan yang berlaku, disertai tugas di lingkungan Yayasan dan mendapatkan pembinaan dari Yayasan dan Kepala Unit Kerja, dan menyediakan waktu kerjanya secara penuh untuk kepentingan Yayasan.
- b) Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan (DPK) adalah Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan di Yayasan, dan tunduk pula pada Peraturan Yayasan.

#### 2). Tidak Tetap :

- a) Pegawai Tidak Tetap adalah pegawai yang bekerja dalam Yayasan untuk jangka waktu tertentu menurut kebutuhan Unit Kerja dengan menerima imbalan berupa honorarium menurut Peraturan Yayasan.
- b) Pegawai Tidak Tetap dibedakan menjadi :
  1. Calon Pegawai ( Capeg) adalah pegawai yang menjalani masa percobaan.
  2. Pegawai Honorer adalah pegawai tidak tetap yang diangkat dengan surat keputusan Pengurus Yayasan untuk waktu tertentu.
  3. Tenaga Harian Lepas adalah pegawai yang diberi tugas atas dasar kebutuhan yang tidak mengikat selama ada pekerjaan.
  4. Pegawai Kontrak adalah pegawai yang diberi tugas dalam jangka waktu tertentu berdasarkan surat perjanjian tersendiri.

Status kepegawaian pada Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan berdasarkan bidang pekerjaan yang ada dibedakan menjadi 2 (dua ) yaitu :

- 1) Pegawai Edukatif ( guru, dosen ) adalah pegawai yang bekerja dalam bidang pendidikan sebagai pendidik/ pengajar. Khususnya mereka yang

berstatus sebagai dosen mempunyai tugas pokok melaksanakan pendidikan/pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

- 2) Pegawai Non Edukatif adalah pegawai yang bekerja dalam bidang pendidikan yang tidak bertugas sebagai pendidik/pengajar/dosen. Pegawai Non Edukatif meliputi : antara lain pegawai tata usaha/kantor, laboran, pustakawan, pembantu pelaksana, satpam, sopir, petugas pembersihan.

Disemua Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan ditemukan pegawai dengan status kepegawaian sebagaimana disebutkan diatas, namun ada pula pekerja yang melakukan pekerjaan di yayasan akan tetapi statusnya tidak masuk dalam salah satu diantara berbagai status yang disebutkan diatas. Pegawai atau pekerja tersebut adalah pekerja dari suatu perusahaan penempatan tenaga kerja, dipekerjakan oleh persusahaan tersebut di Yayasan Katolik yang telah lebih dahulu menjalin hubungan hukum dengan Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja. Pegawai atau pekerja tersebut sering dikenal atau disebut sebagai pegawai outsourcing. Terhadap pegawai outsourcing Yayasan tidak bertanggung jawab, tidak memiliki kewajiban membayar gaji kepada yang bersangkutan, akan tetapi kewajiban yayasan adalah terhadap Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja. Jenis pegawai outsourcing tersebut dapat dijumpai di Universitas Atma Jaya Yogyakarta sebagai lembaga pendidikan tinggi yang dikelola dan dalam tanggung jawab Yayasan Slamet Rijadi Yogyakarta. Di universitas tersebut terdapat pula pegawai/pekerja yang dipekerjakan oleh Koperasi Caritas, dimana koperasi telah lebih dahulu menjalin kontrak dengan Yayasan Slamet Rijadi Yogyakarta, dan diijinkan menempatkan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu yang ada di universitas yaitu yang berupa pekerjaan perawatan-kebersihan kampus, penjagaan sepeda motor. Yang bertanggung jawab atas pegawai yang dipekerjakan oleh koperasi adalah Koperasi Caritas, koperasi terikat dalam hubungan hukum dengan Yayasan Slamet Rijadi Yogyakarta.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus atau pengelola Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja dan Koperasi Caritas bahwa yayasan menggunakan sistim kontrak kerja outsourcing dengan perusahaan atau koperasi berdasarkan pertimbangan ekonomis, yang jelas bagi yayasan tidak usah memikirkan



tunjangan –tunjangan bagi para pegawai perusahaan tersebut atau koperasi, sehingga dengan demikian menghemat pengeluaran jika dibandingkan dengan mengangkat pegawai sendiri apalagi dengan status pegawai tetap. Lama waktu kontrak antar perusahaan, koperasi tersebut dengan Yayasan Slamet Rijadi Yogyakarta untuk kurun waktu 1 ( satu) tahun, dan keduanya sudah menjalin kontrak dengan yayasan selama beberapa tahun, setiap tahun mereka memperbaharui kontraknya.

#### **4. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja Pada Yayasan Katolik Penyelenggara Pendidikan.**

Didalam Peraturan Pokok-Pokok Kepegawaian atau Peraturan Kepegawaian dari masing masing Yayasan Katolik telah diatur dengan jelas apa saja yang merupakan hak dan kewajiban setiap pegawai contoh dalam Keputusan Pengurus Yayasan Slamet Rijadi Nomer 04/YSR/2000 tentang Peraturan Pokok Kepegawaiaan Yayasan Slamet Rijadi

Hak dan kewajiban sebagaimana yang diatur dalam peraturan tersebut pada umumnya mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain Undang-Undang Nomer 1 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomer 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomer 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Dari penelitian yang kami lakukan terhadap Peraturan Pokok-Pokok Kepegawaian atau Peraturan Kepegawaian dari Yayasan Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan maka dapat dikemukakan tentang hak-hak pegawai atau karyawan umumnya terdiri atau berupa hak atas :

1). Kesejahteraan pegawai, ini meliputi :

Imbalan jasa atau gaji untuk pegawai Yayasan :

a) Untuk pegawai honorer diatur dalam peraturan Yayasan tersendiri

- b) Calon pegawai edukatif sebesar 80 % (delapan puluh persen) dari gaji pokok ditambah tunjangan beras dan tunjangan fungsional sesuai dengan peraturan Yayasan.
- c) Calon pegawai non edukatif sebesar 80% (delapan puluh persen) dari gaji pokok ditambah tunjangan beras sesuai dengan peraturan Yayasan.
- d) Untuk pegawai tetap gaji ditentukan dalam Peraturan Tabel Gaji Pegawai Yayasan.
- e) Untuk pembantu pelaksana, satpam, pengemudi mendapatkan imbalan jasa/gaji sesuai peraturan Yayasan dan berdasar tabel gaji yang telah ditetapkan Yayasan. Sebagai contoh seperti yang diatur dalam Peraturan Yayasan Slamet Rijadi Nomer 04/YSR/2000 didalam Pasal 4 yang berbunyi sebagai berikut :
  - (1) Setiap pegawai berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan sifat pekerjaan, prestasi dan beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menurut peraturan yang berlaku.
  - (2) Penggajian pegawai diatur sesuai dengan peraturan dan/atau peraturan perundangan yang berlaku.

Pasal 5:

- (1) Setiap pegawai berhak memperoleh cuti.
- (2) Cuti pegawai diatur dalam peraturan tersendiri.

Pasal 6

- (1) Setiap pegawai yang mengalami kecelakaan dalam menjalankan tugas, berhak memperoleh tunjangan kecelakaan kerja.
- (2) Tunjangan kecelakaan kerja diatur dalam peraturan tersendiri.

Pasal 7

- (1) Setiap pegawai yang meninggal dunia, keluarganya memperoleh uang duka.
- (2) Besarnya uang duka kematian ditetapkan dalam peraturan tersendiri.

#### Pasal 8

- (1) Setiap pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan peraturan yang berlaku, berhak atas pensiun.
- (2) Hak pensiun pegawai ditetapkan dalam peraturan tersendiri.

Imbalan jasa atau gaji untuk Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan di Yayasan, pada dasarnya mereka mendapatkan gaji dari pemerintah berdasarkan peraturan penggajian yang berlaku di pemerintah. Diluar gaji yang diterima, ada kemungkinan yang bersangkutan akan mendapatkan penghasilan lain hal tersebut untuk setiap yayasan memiliki ketentuan yang berbeda-beda. Contoh yang berlaku di Yayasan Marsudirini : Bagi pegawai yang mempunyai masa kerja Yayasan lebih tinggi dari masa kerj yang diakui Pemerintah, gaji diatur sesuai Peraturan Yayasan. Bagi Pegawi Negeri Sipil yang dipekerjakan dengan masa kerja yang sama dengan masa kerja Yayasan, tidak menerima gaji dari Yayasan. Ketentuan tersebut tidak sama dengan yang berlaku di Yayasan Slamet Rijadi Yogyakarta. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap Yayasan memiliki kebijakannya sendiri sendiri sehubungan dengan pemberian hak bagi Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan di yayasannya.

Tentang penentuan besarnya gaji, Yayasan mendasarkan pada Peraturan Penerimaan Gaji bagi Pegawai negeri Sipil, tentu dengan penyesuaian disana-sini dengan mempertimbangkan kemampuan masing masing Yayasan. Dalam hal terjadi kenaikan gaji Pegawai Negeri Sipil, pada umumnya Yayasan juga mengadakan perubahan gaji, akan tetapi pembayaran perubahan gaji tidak diberikan pada saat pegawai negeri sipil mengalami perubahan kenaikan gaji, kenaikan gaji akan diberikan beberapa bulan kemudian setelah pegawai negeri menerima kenaikan gaji, dengan perkataan lain ada tenggang waktu untuk penyesuaian. Untuk pemberian kenaikan gaji biasanya Yayasan akan mempertimbangkan berbagai aspek terlebih yang menyangkut kemampuan keuangannya agar supaya Yayasan tidak mengalami kesulitan, namun dengan tetap pula mempertimbangkan kebutuhan karyawannya.

Pegawai atau karyawan berhak atas tunjangan-tunjangan yang terdiri :

- 1) Tunjangan keluarga, tunjangan ini diberikan kepada pegawai yang berstatus kawin, maksimal 2 (dua) anak . Apabila anak sudah mencapai umur 21 (dua puluh satu ) tahun maka otomatis akan kehilangan tunjangan lagi, dan jika ada adik kandungnya maka akan digantikan oleh adik kandungnya, namun jumlah anak yang mendapat tunjangan keluarga jumlahnya tetap : 2 ( dua) anak. Besarnya tunjangan keluarga diatur dalam Peraturan Gaji Pegawai Yayasan, dan untk mendapatkan tunjangan tersebut haruslah dipenuhi syarat syarat yang telah ditetapkan oleh Yayasan. Bagi pegawai yayasan yang bersuami pegawai negeri/pegawai tetap yayasan atau instansi lain, tunjangan anak mengikuti suami. Sedangkan bagi pegawai yayasan yang beristerikan pegawai negeri, pegawai tersebut berstatus tidak kawin. Bagi pegawai Yayasan yang suaminya tidak bekerja/invalid atau meninggal dunia dan tidak mendapatkan pensiun, anaknya mendapatkan tunjangan anak dengan menunjukan bukti-bukti yang sah. Batas usia tunjangan anak adalah 21 (dua puluh satu ) tahun , belum berkeluarga dan berpenghasilan. Bagi anak yang masih studi apabila usianya sudah melebihi 21 (dua puluh satu )tahun ia akan kehilangan hak atas tunjangan, namun apabila orang tuanya surat keterangan kepada Yayasan bahwa anak tersebut memang masih studi dengan dilampiri surat keterangan bukti dari sekolahnya maka bagi anak tersebut tetap akan mendapatkan tunjangan dan batas maksimal sampai usia 24 (dua puluh empat ) tahun.
- 2) Tunjangan struktural, tunjangan ni diberikan kepada mereka yang menduduki jabatan struktural sesuai dengan peraturan Yayasan, dan kepada pejabat struktural ia akan mendapatkan tunjangan terseut selama ia mengemban jabatan struktural.
- 3) Tunjangan fungsional, tunjangan ini diberikan kepada pegawai edukatif tetap dan besarnya diatur dalam peraturan Yayasan.
- 4) Tunjangan beras, tunjangan ini diberikan kepada setiap pegawai tetap dan calon pegawai yayasan , besarnya tunjangan diatur dengan perturan

Yayasan. Bagi pegawai negeri sipil yang dipekerjakan yang telah menerima tunjangan beras umumnya tidak diberi tunjangan beras oleh yayasan.

- 5) Restitusi, tunjangan ini diberikan kepada pegawai tetap baik yang sudah berkeluarga maupun yang masih belum berkeluarga, juga diberikan kepada pegawai negeri sipil yang dipekerjakan. Besarnya restitusi yang diberikan oleh masing masing yayasan berbeda-beda. Pemberian restitusi ada yang diberikan kepada pegawai tetap atau pegawai negeri sipil yang dipekerjakan yang telah membayar iuran restitusi, ada yang diberikan tanpa ada pembayaran iuran restitusi.
- 6) Pensiun, diberikan kepada pegawai tetap yang telah menjadi anggota Dana Pensiun misalnya Yadapen, dengan batas usia 56 ( lima puluh enam) tahun, sedangkan untuk tenaga edukasi dosen dengan batas usia 65 (enam puluh lima )tahun. Untuk pegawai negeri sipil yang berstatus tenaga edukatif pensiun dieberikan sesuai dengan peraturan pemerintah, mereka tidak diikutkan dalam progam dana pensiun Yadapen atau dana pensiun yang dikelola yayasan, sehingga mereka tidak akan menerima dana pensiun dari Yadapen atau Yayasan.
- 7) Purnakarya, diberikan satu kali kepada pegawai tetap, tidak tetap dan pegawai negerin sipil yang dipekerjakan pada saat purna karya (pensiun) dan besarnya diatur dalam peraturan Yayasan.
- 8) Sosial, tunjangan ini diberikan kepada keluarga pegawai yang menjadi anggota Iuran Dana Sosial ( IDS) apabila yang bersangkutan meninggal. Tidak semua yayasan menyelenggarakan tunjangan sosial dan IDS, keberadaan hal tersebut tergantung keadaan dan kebijakan masing-masing yayasan.
- 9) Solidaritas, diberikan kepada pegawai yang mengalami musibah, besarnya dana diatur oleh peraturan Yayasan. Dibeberapa yayasan solidaritas ada yang sifatnya insidentil, tidak dikelola yayasan akan tetapi oleh pegawai, jumlahnya yang diberikan tidak bisa dipastikan.

Macam-macam tunjangan dan besarnya tunjangan yang ada dalam peraturan Yayasan berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomer 7 Tahun 1977 jo Peraturan Pemerintah Nomer 8 Tahun 1980). Jikalau kita mempelajari peraturan yang berupa Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomer 07/Men/1990 dan Peraturan Pemerintah Nomer 7 Tahun 1977 jo Peraturan Pemerintah Nomer 13 Tahun 1980 yang termasuk komponen upah adalah gaji pokok dan tunjangan – tunjangan. Dengan membaca kembali apa yang ada pada peraturan Yayasan yang isinya sebagai disebut diatas maka apa yang ada dalam peraturan Yayasan tersebut sejalan dengan Surat Edaran dan Peraturan Pemerintah.

Pegawai atau karyawan berhak atas honorarium, diberikan kepada :

- a) Pegawai honorer ( edukatif dan non edukatif)
- b) Tenaga edukatif yang mempunyai kelebihan jam mengajar
- c) Pegawai yang mengajar atau mengampu extra kurikuler, mata kuliah praktek keahlian
- d) Pegawai edukatif yang mendampingi kegiatan siswa atau pegawai edukatif yang menjadi dosen pembimbing mahasiswa misalnya pembimbing visit study, atau kuliah kerja lapangan, kuliah kerja nyata.
- e) Pengganti pegawai edukatif yang menjalani cuti
- f) Pegawai non edukatif yang memiliki kelebihan jam kerja.

Besarnya honorarium diatur dengan peraturan yayasan, antara yayasan yang satu dengan yang lain tidak sama besarnya honor yang diberikan.

Pegawai atau karyawan mempunyai hak cuti. Jenis jenis cuti diatur dalam peraturan Yayasan, dan umumnya berupa cuti sakit, cuti bersalin, cuti tahunan, cuti tahunan, dan cuti diluar tanggungan, serta cuti karena alasan penting misalnya pegawai melangsungkan pernikahan, pegawai yang mengalami musibah kematian.

Pegawai atau karyawan mempunyai kewajiban-kewajiban antara laian sebagai berikut :

1). Umum :

- a) Setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
- b) Setia dan taat kepada Yayasan, menghargai dan bersikap sopan pada Pimpinan.

- c) Memahami, menghayati dan menjalankan Visi, Misi Yayasan.
  - d) Menghormati identitas satuan pendidikan milik Yayasan yang berdasarkan pada nilai-nilai Kristiani.
  - e) Mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di Yayasan dan Unit Kerja.
  - f) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh kesadaran, pengabdian dan tanggung jawab sesuai dengan Visi, Misi Yayasan.
  - g) Menyimpan rahasia jabatan dan menjaga nama baik yYayasan dan atau Unit Kerja.
  - h) Bertanggung jawab dalam menggunakan dan memelihara inventaris milik Yayasan dan atau Unit Kerja.
  - i) Mengikuti pembinaan yang dilakukan oelh Yayasan dan atau Pimpinan Unit Kerja.
- 2). Edukatif :
- a) Calon pegawai, pegawai tetap, pegawai negeri sipil yang dipekerjakan di setiap unit atau fakultas wajib kerja 5 atau 6 hari kerja penuh dan melaksanakan tugas 40 (empat puluh) jam per minggu atau mengajar minimal 8 sks, maksimal 16 sks per minggu.
  - b) Calon pegawai dan pegawai tetap wajib mengajar minimal 24 ( dua puluh empat ) jam pelajaran. Ketentuan ini hanya berlaku bagi yang bekerja di sekolah sekolah.
  - c) Calon pegawai dan pegawai tetap melaksanakan piket yang diatur oleh Kepala Sekolah. Ketentuan ini tidak berlaku bagi yang bekerja di lembaga pendidikan tinggi.
  - d) Guru BP/Konselor wajib melaksanakan bimbingan kelompok dalam setiap kelas yang menjadi tanggung jawabnya. Pelaksanaannya diatur Kepala Sekolah. Bagi mereka yang bekerja di perguruan tinggi kewajiban yang mirip itu adalah setiptenaga edukatif bertugas menjadi dosen pembimbing mahasiswa, dengan tugas pokok membimbing mahasiswa dalam studi mereka.

- c) Memberikan pelajaran tambahan /privat dengan ijin dan persetujuan Kepala Sekolah secara tertulis. Ini tidak berlaku di perguruan tinggi. Ketentuan ini hanya berlaku di sekolah sekolah.
  - f) Kepala Sekolah Awam mengajar aksimal 12 (dua belas )jam pelajaran dalam satu minggu. Di perguruan tinggi seorang Dekan masih juga wajib mengajar per minggunya, namun beban minimal satuan kredit semesternya berbeda dengan tenaga edukatif yang tidk menjabat jabatan struktural.
  - g) Wakil Kepala Sekolah untuk sekolah lanjutan wajib mengajar minimal minimal 10(sepuluh) jam pelajaran,maksimal 24 ( dua puluh empat) jam pelajaran dalam satu minggu. Untuk pendidikan di perguruan tinggi beban tugas tenaga edukatif yang sedang memangku jabatan struktural mendapat tugas mengajar dengan batasan minimum satuan kredit semester yang berlainnan per minggu dengan tenaga edukatif yang tidak menjabat.
- 3). Non edukatif, melaksanakan tugas 40 (empat puluh ) jam/minggu dan memenuhi kewajiban umum.

#### **5. Pelaksanaan Progam Jaminan Hari Tua Dan Progam Jaminan Pensiun Dan Dampak nya Terhadap Kinerja Karyawan.**

Sebagaimana dituliskan diatas bahwa seorang pegawai atau karyawan yang bekerja di Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan memiliki berbagai macam hak sebagaimana diatur dalam Peraturan Pokok-Pokok Kepegawaian dari masing –masing Yayasan. Berbagai hak tersebut penentuannya mendasarkan pada peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan pemerintah, dan apabila dicermati isi peraturan Yayasan maka salah satu hak pegawai adalah hak atas jaminan hari tua dan jaminan pensiun. Pemberian hak tersebut dimaksudkan agar pegawai tidak usah lagi merisaukan masa depannya setelah pensiun, bahwa ia tetap akan mendapatkan sejumlah dana sehingga dengan dana yang akan didapatnya pegawai yang pensiun dapat menggunakan untuk pembayaan keperluan hidupnya. Demikian pula dalam hal pegawai meninggal dunia ketika masih aktif bekerja, Yayasan akan memberikan jaminan hari tua kepada ahli



warisnya. Dengan adanya jaminan tersebut maka tentunya pegawai yang masih aktif bekerja tidak risau lagi akan pelaksanaan tugas-tugasnya serta hari depannya ketika mereka sudah tidak lagi bisa aktif bekerja oleh karena ketentuan yang mengatur kerja mereka.

Didalam Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja disebutkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. (Pasal 1 ayat 1).

Selanjutnya dari Undang-Undang tersebut dan juga dari Peraturan Pemerintah Nomer 14 Tahun 1993 dapat diketahui bahwa pemberian jaminan tersebut dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja mencakup program jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut diperuntukkan bagi tenaga kerja, bahkan jaminan pemeliharaan kesehatan berlaku pula untuk keluarga tenaga kerja.

Dengan adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja tetap terwujud, sehingga produktivitasnya akan semakin meningkat. Jadi jelaslah bahwa Jaminan Sosial Tenagakerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja.

Pasal 3 ayat 2 Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Lebih lanjut dalam Pasal 4 ayat 1 Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini.

Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja ( Pasal 17 Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992.

Didalam Undang-Undang tersebut dicantumkan pula adanya sanksi pidana, sanksi administratif, ganti rugi, atau denda (Pasal 29 dan 30 Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992 ).

Peraturan Pemerintah Nomer 13 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, didalam Pasal 2 nya dituliskan bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdiri dari :

a).Jaminan berupa uang yang meliputi :

- 1). Jaminan kecelakaan kerja
- 2). Jaminan kematian.
- 3). Jaminan hari tua.

b). Jaminan berupa pelayanan, yaitu Pemeliharaan Kesehatan.

Peraturan Pemerintah tersebut juga mengatur bahwa pengusaha yang mempekerjakan sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000,- ( satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program sosial tenaga kerja.

Bagaimana pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja khususnya program jaminan hari tua dan program jaminan pensiun pada Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta?

Dari hasil penelitian yang kami lakukan kiranya penting untuk dikemukakan terlebih dahulu bahwa sebelum tahun 2005 penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja sepenuhnya dipegang oleh PT Jamsostek dengan perkataan lain menjadi hak monopoli yang dipegang PT Jamsostek. Dengan demikian berarti tidak ada perusahaan lain yang dapat menyelenggarakannya; dan penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan pada ketentuan Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992 beserta peraturan pelaksanaannya. Sifat keikut sertaannya sepanjang perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dalam peraturan perundangan yang dikeluarkan pemerintah adalah wajib ikut serta program jaminan sosial tenaga kerja.

Realisasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dikatakan bahwa yayasan menyelenggarakan pula jaminan sosial tenaga kerja, sedangkan yang mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola oleh PT Jamsostek masih sedikit. Salah satu alasan mengapa yayasan tidak mengikut sertakan pegawai atau karyawannya dalam program Jaminan Sosial yang dikelola oleh PT Jamsostek karena Yayasan telah menyelenggarakan sendiri dan pula memberikan tunjangan-tunjangan yang berarti bagi karyawannya, sehingga ketenangan kerja dan hari depannya juga terjamin. Semua Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta yang kami teliti tidak ada yang tidak mengikut sertakan pegawainya dalam program jamsostek karena memandang keikutsertaan tersebut sifatnya tidak wajib, namun demikian yayasan memberikan berbagai tunjangan yang maknanya sama dengan yang ada dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hal tersebut dilakukan dengan mendasarkan pada pemikiran bahwa pegawai merupakan aset yang terpenting bagi yayasan. Oleh karena itu mereka harus diberi perlindungan yang memadai agar supaya tenang dalam bekerja sehingga akan menghasilkan karya karya yang berarti bagi perwujudan visi dan misi yayasan. Bahkan pada beberapa yayasan apa yang diberikan pada pegawai dapat dikatakan lebih dari memadai sebagai contoh yang diselenggarakan oleh Yayasan Sanata Dharma, Yayasan Slamet Riyadi Yogyakarta, Yayasan De Brito, Yayasan Marsudirini.

Apa yang dilakukan oleh Yayasan yang tidak ikut dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada hal yayasan memenuhi kriteria sebagai yang wajib ikut akan tetapi kenyataannya tidak ikut, tentu hal itu akan dapat menimbulkan masalah hukum, dan terancam dengan sanksi sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992. Akan tetapi dalam kenyataannya sanksi sebagaimana yang dimuat dalam peraturan tersebut tidak pernah dijatuhkan, tampaknya PT Jamsostek dapat memahami apa yang dilaksanakan Yayasan mengingat bahwa kepada karyawan Yayasan toh juga mengikut sertakan mereka dalam program jaminan sosial tenaga kerja entah yang dikelola sendiri maupun oleh yayasan lain.

Dengan mengingat bahwa PT Jamsostek memegang monopoli penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka baginya mudah melakukan tindakan hukum, terlebih jikalau ditemukan ada pelanggaran yang dilakukan perusahaan atau yayasan. Dalam praktek penerapan sanksi terhadap pelanggaran tersebut belum dilaksanakan secara ketat, masih mempertimbangkan apakah yayasan betul betul sama sekali tidak menyelenggarakannya dengan tanpa pula memberikan jaminan dalam bentuk lain. Bagi yang tidak sama sekali maka akan diberikan terlebih dahulu tegoran sebagai peringatan, dan biasanya dengan diberi peringatan kemudian yayasan melaksanakan apa yang diminta oleh PT Jamsostek.

Namun keadaan yang demikian itu menjadi berbeda sejak Mahkamah Konstitusi melalui Keputusannya Nomer 007/PUU-III/2005 yang inti isinya membatalkan hak monopoli yang dipegang oleh PT Jamsostek sebagai pengelola program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hal tersebut berarti bahwa PT Jamsostek tidak bisa lagi memaksakan keinginannya untuk menarik para karyawan atau pegawai perusahaan atau yayasan menjadi peserta program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Bahwa PT Jamsostek bukan lagi satu-satunya institusi yang menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja. Dengan demikian berarti juga bahwa pengelolaan jaminan sosial tenaga kerja dapat dikelola internal oleh perusahaan atau yayasan tempat karyawan bekerja.

Jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan oleh Yayasan Katolik diatur secara sendiri oleh Yayasan dalam Peraturan Yayasan. Program jaminan sosial yang diberikan oleh Yayasan sedikit berbeda dengan program Jaminan Sosial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomer 3 Tahun 1992.

Program jaminan sosial yang diselenggarakan Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan umumnya meliputi :

a). Dana pensiun ( purna karya).

Yang dimaksudkan dengan dana purna karya disini bukannya hak pensiun bagi pegawai tetap edukasi maupun non edukasi/guru atau dosen tetap yayasan melainkan berupa jaminan hari tua. Dana purna karya diberikan pada saat pegawai/karyawan mencapai usia pensiun dan diberikan sekaligus, besar dana yang diterimakan diatur dalam peraturan Yayasan, penentuan besarnya

disesuaikan dengan kemampuan Yayasan, dan besarnya dana pensiun yang diterimakan dapat berubah dari waktu ke waktu. Dengan demikian dapat dikatakan secara normatif besarnya dana purna karya yang diberikan antar waktu yang satu dengan yang lainnya terdapat perbedaan. Pembayaran dana purna karya umumnya diberikan secara sekaligus ( contoh di Yayasan Marsudirini, Yayasan Pangudiluhur ) jadi bukan secara berkala, namun dimungkinkan diberikan secara berkala jikalau memang dikehendaki diterimakan secara berkala. Tidak sedikit pegawai yang memilih menerima secara berkala dengan pertimbangan bahwa dengan cara tersebut berarti setiap bulan pegawai masih memiliki penghasilan yang dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ada yayasan yang mengikut sertakan pegawai atau karyawannya pada program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh Yayasan Dana Pensiun ( Yadapen ) antara lain pada Yayasan Purba Danarta yang berkedudukan di Semarang, untuk itu maka setiap karyawan setiap bulan harus membayar sejumlah uang sebagai iuran, besarnya iuran ditetapkan dalam peraturan yang dikeluarkan oleh Yadapen.

b). Jaminan kesehatan.

Didalam Peraturan Pemerintah Nomer 13 Tahun 1993 pasal 2 ayat 4 disebutkan bahwa :

"pengusaha sebagaimana disebutkan dalam ayat 3 yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari Paket Jaminan Kesehatan Dasar menurut Peraturan Pemerintah ini, tidak wajib ikut dalam Jaminan Pemeliharaan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara."

Mempelajari ketentuan tersebut maka apakah Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan wajib ikut dalam program Paket Jaminan Kesehatan Dasar atau tidak harus dilihat lebih dahulu :

- 1) Apakah yayasan telah menyelenggarakan program jaminan kesehatan sendiri atau belum. Jika belum maka wajib ikut, jika sudah maka akan dilihat hal sebagai berikut ,

- 2) Apakah program yang diselenggarakan sendiri itu memberi manfaat yang lebih baik bagi tenaga kerjanya dibandingkan dengan Paket Jaminan Kesehatan Dasar yang diselenggarakan pemerintah, jika jawabnya lebih baik maka tidak harus ikut Program Jaminan Kesehatan yang dikelola PT Jamsostek, sebaliknya bila manfaatnya lebih rendah dibandingkan Paket Jaminan Kesehatan Dasar maka harus ikut program jaminan kesehatan.

Yayasan- yayasan yang kami teliti tidak ada yang ikut serta dalam Jaminan Kesehatan, masing masing menyelenggarakan sendiri dan umumnya penyelenggaraanya bekerjasama dengan Rumah Sakit Pemerintah dan atau Rumah Sakit Swasta, bahkan tidak sedikit yang juga mengikut sertakan pegawai-karyawannya menjadi tertanggung pada suatu perusahaan Asuransi untuk program asuransi kesehatan.

Bagi Yayasan yang menyelenggarakan program jaminan kesehatan sendiri, hal itu diselenggarakan dengan mengacu pada peraturan yang dikeluarkan Pemerintah. Kepada karyawan dikenakan iuran yang besarnya bervariasi ada yang 3%, ada 4% (berkisar dari 3% sampai 6%) dari penghasilan karyawan wajib disetorkan kepada penyelenggara jaminan pemeliharaan kesehatan. Rata-rata iuran yang dikenakan pada karyawan sebesar 4 % (contoh pada Yayasan Pangudiluhur dan Yayasan Marsudirini), dan umumnya dikenakan kepada karyawan tetap baik yang tetap yayasan atau yang pegawai negeri sipil yang dipekerjakan di yayasan. Besarnya iuran tersebut tidak sesuai dengan yang ditentukan dalam Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomer 13 Tahun 1993 bahwa besarnya iuran program jaminan pemeliharaan kesehatan adalah 6 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga, dan 3 % dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga. Alasan Yayasan menentukan prosentase yang berbeda dengan yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah adalah bahwa peraturan tersebut merupakan acuan, yang lebih penting bukan angkanya bahwa harus 6 % akan tetapi lebih pada manfaat yang didapat oleh karyawan, bahkan itu yang paling penting adalah lebih baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Tidak ada artinya angka 6% sebagai patokan penentuan iuran karyawan namun ternyata karyawan merasa tidak mendapat manfaat. Jadi selama besarnya iuran yang disetorkan itu

memberikan manfaat yang lebih baik, program jaminan kesehatan yang diselenggarakan oleh Yayasan tidaklah bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Jaminan kesehatan yang diberikan Yayasan umumnya tidak membedakan apakah yang sakit itu karyawannya ataukah keluarganya, juga tidak dibedakan sakitnya itu disebabkan oleh karena apa, kecelakaan kerjakah atau penyakit.

Pemberian jaminan kesehatan berwujud restitusi atas biaya pengobatan dan perawatan. Besarnya restitusi yang diberikan dan pula besarnya bea perawatan yang diberikan oleh Yayasan yang satu dengan Yayasan yang lainnya tidak sama, tergantung kebijakan masing masing serta kondisi keuangan masing-masing Yayasan.

Dari hasil penelitian tentang pemberian jaminan kesehatan, dapatlah dikatakan bahwa Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan di Yogyakarta tidak ada yang tidak memberikan jaminan kesehatan, bahkan dapat dikatakan bahwa jaminan kesehatan memberikan manfaat yang besar bagi karyawan. Kriteria persyaratan untuk mendapatkan jaminan kesehatan dan besarnya jaminan kesehatan diatur dalam peraturan yang dikeluarkan oleh masing –masing Yayasan. Sedangkan untuk yayasan yang mengikutkan karyawannya dalam program asuransi, maka kriteria keikutsertaan dalam program asuransi ditentukan oleh perusahaan asuransi, demikian pula tentang besarnya pemberian restitusi maupun bea perawatan ditentukan pula oleh perusahaan asuransi. Akan tetapi setiap karyawan diberi kesempatan untuk memilih mengikuti program jaminan kesehatan sesuai dengan kriteria yang ditentukan perusahaan asuransi atau diluar kriteria. Sudah barang tentu hal tersebut akan berpengaruh terhadap besarnya premi yang harus dibayar oleh karyawan, dimana premi dibayar per bulan dan dipotong dari penghasilan yang diterima tiap bulan oleh karyawan.

Bagi Yayasan yang menyelenggarakan jaminan kesehatan dan sekaligus mengikutsertakan karyawannya pada program asuransi kesehatan dari perusahaan asuransi, lebih memberikan kepastian bagi karyawan bahwa dirinya terjamin, mana kala menderita sakit sudah ada perusahaan asuransi yang mengkovertanya. Penyelenggaraan jaminan kesehatan tersebut membawa pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan, sumbangan yang beraneka ragam wujudnya yang diberikan karyawan melalui kerja yang mereka lakukan merupakan andil yang berarti atau bernilai bagi lembaga pendidikan yang dikelola yayasan, hal itu dibuktikan dengan disandangnya status akreditasi oleh lembaga pendidikan, bahkan tidak sedikit yang menyandang akreditasi dengan nilai tertinggi ( nilai A ).

#### **6. Kendala Yang Dihadapi Dalam Mewujudkan Progam Jaminan Hari Tua Dan Progam Jaminan Pensiun Serta Upaya Mengatasinya.**

Hasil penelitian melalui wawancara dengan para pengurus Yayasan Katolik Penyelenggara Pendidikan dapat diketahui bahwa kemampuan keuangan Yayasan yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda, sehingga dalam pembelanjaan atau pembayaan yang dikeluarkan termasuk untuk penyediaan dana pemberian jaminan hari tua dan jaminan pensiun bagi setiap yayasan memiliki kebijakan yang berbeda-beda.

Secara umum dapat pula dilihat bahwa besarnya jaminan yang diberikan dan macam jaminan yang diberikan oleh setiap yayasan berbeda-beda, ada keinginan memberikan yang memadai akan tetapi tidak jarang yang mampu diberikan masih ada pula yang belum bisa memenuhi harapan para pegawai, dinilai masih kecil jumlahnya. Namun demikian toh hal tersebut oleh para pegawai dinilai memberikan manfaat pula, dan mereka menerimanya secara kontinyu.

Baik tidaknya, besar kecilnya jaminan yang diberikan kepada para pegawai tampak dipengaruhi oleh dana yang didapat, dimiliki yayasan masing masing, dan jika melihat keadaan akhir akhir ini yang dihadapi negara dan kita semua, para pengurus yayasan merasa semakin sulit untuk mendapatkan dana yang pada gilirannya akan dipergunakan untuk memberikan jaminan kepada para pegawainya.

Sumber dana Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebagian besar didapatkan dari uang sekolah atau uang sumbangan pendidikan yang dibayarkan oleh siswa atau mahasiswa ( dikatakan sebagai sumber dana yang klasik), sumber dana diluar hal tersebut



dapat dikatakan tidak ada, walaupun toh ada hanya terdapat pada satu atau dua Yayasan. Jumlah siswa, mahasiswa yang terdaftar dan besarnya dana yang dibayarkan oleh mereka di tiap semester akan menentukan jumlah dana yang didapat oleh Yayasan. Banyak sedikitnya dana yang didapat oleh Yayasan dipengaruhi oleh semakin banyak yang harus dan semakin tinggi uang sekolah/uang kuliah yang meliputi bea tetap dan bea variabel yang dibayarkan, dan semakin banyak jumlah satuan kredit semester yang diambil oleh mahasiswa. Jika yang terjadi sebaliknya maka dana yang didapatpun juga akan sedikit. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa umumnya keuangan Yayasan dipengaruhi oleh kondisi jumlah siswa atau mahasiswa dan besaran dana yang dibayarkan. Oleh karena itu jika dana yang didapat tidak mencukupi untuk bea operasional pendidikan tentu akan membuat kesulitan Yayasan untuk menutup kekurangan pembiayaan bea operasional pendidikan termasuk didalamnya untuk membayar gaji, tunjangan-tunjangan yang telah ditentukan, apalagi melakukan perbaikan – perbaikan seperti menaikkan gaji, menambah tunjangan.

Ketika pemerintah menaikkan gaji pegawai dan atau memberikan gaji ke tiga belas, hal tersebut membawa dampak pula bagi Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan oleh karena pada gilirannya para pegawai-pegawainya tentu juga menghendaki adanya kenaikan gaji mereka. Dalam hal keuangan Yayasan terbatas tentu hal tersebut merupakan persoalan atau beban yang tidak mudah untuk dipecahkan. Tidak jarang ketika pemerintah menaikkan gaji dan atau memberikan tunjangan tambahan, tidak sedikit Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan yang tidak dapat segera mengikuti apa yang dilakukan pemerintah. Menghadapi hal tersebut dan dalam rangka upaya untuk mengikuti apa yang dilakukan pemerintah maka kemudian beban yang dipikul Yayasan agar bisa menaikkan gaji dan atau tunjangan pegawainya akibat adanya kenaikan gaji dan atau tunjangan pegawai negeri, maka beban itu disharekan kepada siswa atau mahasiswa, dan hasil yang berulang kali terjadi ialah terdapat kenaikan beban uang sekolah atau uang pendidikan yang harus dibayar oleh siswa atau mahasiswa. Hal tersebut tentu berdampak pada orang tua atau wali mereka, bahwa mereka harus memikul beban pembiayaan yang lebih tinggi dari yang sebelumnya. Dengan demikian

dapat dikatakan bahwa keadaan keuangan Yayasan sangat tergantung pada jumlah siswa dan mahasiswa yang terdaftar atau her registrasi dan besarnya dana yang didapat dari mereka.

Hasil penelitian yang kami lakukan juga memperlihatkan bahwa tidak semua yayasan yang kami teliti merupakan yayasan yang berdiri sendiri, akan tetapi merupakan “ cabang atau anak” dari yayasan yang berada diluar Yogyakarta misalnya yayasan Marsudirini, dimana kemandirian dari yayasan yang bukan merupakan yayasan induk tentu saja akan mempengaruhinya ketika harus mengambil keputusan dalam menghadapi suatu persoalan yang dialaminya di wilayah dirinya, sedangkan di tempat lain yang sama-sama dalam satu yayasan hal itu tidak terjadi. Timbulnya hal tersebut dimungkinkan oleh karena keadaan yang ada di setiap wilyah berbeda-beda, demikian pula dinamika dan kemungkinan adanya kehendak atau tuntutan menuju ke perbaikan antara yang ada di wilayah yang satu dengan yang lainnya berbeda pula. Oleh karena itu jika hal yang berbeda tersebut kemudian disikapi dan diatasi dengan menerapkan cara atau kebijakan yang sama tentu akan menimbulkan masalah atau gejolak yang jika dibiarkan justru akan dapat menyulitkan yayasan itu sendiri. Berbeda dengan yayasan yang keberadaannya hanya dan wilayahnya hanya di dan meliputi daerah daerah di wilayah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta seperti misalnya Yayasan Slamet Riyadi, mestinya dalam mengelola dan mengatasi persoalan atau masalah yang timbul atau dihadapi relatif akan lebih mudah menyelesaikannya.

Untuk yayasan yang memakai sistim penanganan keuangan secara sistim sentralisasi seperti misalnya Yayasan Marsudirini, Yayasan Tarakanita maka beban yayasan yang ada di daerah seperti yang di Yogyakarta menjadi berat . Dengan sistim tersebut maka daerah atau unit karya katakanlah seperti yang ada di Yogyakarta memiliki kelebihan pengahasilan, maka harus menyerahkan kelebihan penghasilannya ke unit karya atau daerah yang penghasilannya kurang, semacam ada sistim subsidi. Secara de fakto tidak sedikit yayasan yang mempunyai unit karya didaerah lain namun unit tersebut penghasilannya kecil atau bahkan minus, mereka harus hidup, dan tentu butuh ditopang, sementara pada unit yang memiliki kelebihan pengahasilan harus pula hidup, dikembangkan mengikuti perkembangan

atau dinamika yang ada, yang menjadi tuntutan agar supaya para stakeholder atau mereka yang dilayani atau yang akan dilayani. Oleh karena ia berstatus sebagai unit pelayanan bukan “Induk” ia tetap harus melaksanakan sistem tersebut. Akibatnya hal-hal yang direncanakan dapatlah tidak terpenuhi semua oleh karena belum tentu disetujui oleh yayasan “Induk”, jika demikian tentu pembiayaan juga tidak ada. Jadi kontribusi dana yang diberikan oleh unit pelayanan yang mempunyai kelebihan penghasilan, tidak menjamin bahkan unit yang menjalankan apapun termasuk misalnya memberikan jaminan hari tua dan jaminan pensiun dengan tanpa mengindahkan kebijakan yang ditentukan yayasan “Induk”nya.

Hasil observasi kami, serta wawancara dengan beberapa pengurus yayasan, kalau pada beberapa waktu yang lalu beberapa yayasan sering berhasil mendapatkan sumbangan dana dari donatur baik dari luar atau dari dalam negeri. Di beberapa tahun terakhir ini tidak mudah lagi untuk mendapatkannya terutama yang berasal dari luar negeri. Beberapa penyebabnya antara lain : terjadi perubahan keadaan ekonomi di negara donatur, krisis ekonomi global, perubahan policy dan orientasi di lembaga donor, tentu saja keadaan tersebut membawa pengaruh pula terhadap keadaan keuangan yayasan. Pengaruh tersebut ada yang besar ada yang kecil, terutama bagi yayasan yang keuangannya banyak ditopang dana dari luar tentu kondisi tersebut amat mempengaruhi, sebaliknya bagi yang keuangannya tidak dipengaruhi oleh dana dari donatur luar negeri, tetap dapat menjalankan tugas-tugasnya dalam mengelola lembaga pendidikan yang ditanganinya. Namun demikian secara umum diperoleh gambaran bahwa para pengurus yayasan merasakan tidak mudah lagi sekarang ini mendapatkan dana dari luar, bahkan dari relasi-relasi yang pernah dimiliki tidak dapat dipastikan lagi apakah dapat memberikan bantuan dana lagi seperti yang sudah-sudah.

Dengan demikian kiranya dapat dikatakan bahwa bagi pengurus yayasan keadaan sekarang yang dihadapi dirasa lebih berat dibanding beberapa tahun sebelumnya. Kerja keras yang dilakukan belum pasti akan membawa hasil dana, apalagi dengan kerja biasa atau dikelola dengan semauanya tentu akan membawa ke kondisi yang lebih sulit. Menyadari akan apa yang dihadapi masa sekarang ini, akan semakin

sulitnya mendapatkn dana dari sumber dana konvensional yaitu dari uang sekolah siswa atau uang kuliah mahasiswa. maka hampir semua yayasan penyelenggara pendidikan Katolik di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta melakukan pembenahan-pembenahan disertai harapan akan membawa hasil terutama didapatkannya dana, akan tetapi tampaknya tidak semudah melakukan dan mendapatkannya. Bahkan beberapa yayasan penyelenggara pendidikan yang kami teliti ada yang mengalami kesulitan untuk mendapatkan siswa atau mahasiswa, dan tentu saja hal tersebut akan dapat mempengaruhi sumber keuangan atau pendapatan mereka, sehingga tidak mustahil bisa mempengaruhi pula terhadap pendanaan progam-progam yang telah dirancang, tidak tertutup kemungkinan yayasan melakukan peninjaun kembali, penyesuaian dengan kemampuan pendanaan yang dimilikinya.

## **Bab V. Penutup.**

### **Kesimpulan :**

Didalam bab-bab diatas telah diuraikan pembahasan atas beberapa permasalahan yang diangkat dalam penelitian, dan dari uraian-uraikan yang dipaparkan akhirnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Bahwa Yayasan Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada umumnya mengikut sertakan karyawannya pada progam Jaminan Hari Tua dan Progam Pensiun, akan tetapi progam-progam tersebut diselenggarakan oleh lembaga lain yang dipilihnya berdasarkan pertimbangan –pertimbangan tertentu, bahkan ada yang menyelenggarakannya sendiri. Dengan perkataan lain untuk progam Jaminan hari Tua dan Progam Pensiun mereka tidak ikut dalam progam yang dikelola oleh Pemerintah dalam hal ini PT Jamsostek dengan alasan oleh karena hal tersebut bukan lagi merupakan keharusan. Pertimbangan lain oleh karena pilihan yang sekarang dijalini dinilai memberikan manfaat bagi karyawan, disamping itu yayasan juga masih memberikan tunjangan dan atau penghargaan yang lain kepada karyawan baik tetap maupun tidak tetap.
- 2) Yayasan-Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memberikan uang pesangon dan penghargaan kepada karyawan mereka yang pensiun. Bahkan seperti Yayasan Sanata Dharma pada setiap tahun para karyawan pensiun diundang untuk ikut dalam acara menyambut hari raya keagamaan, dan dalam kesempatan itu terjadi hubungan dialogis serta reuni antara karyawan pensiun, antara mereka dengan lembaganya. Yayasan Slamet Riyadi juga menyelenggarakan hal serupa, oleh Yayasan sebelum mereka pensiun mereka terlebih dahulu diberi pembekalan semangat juang menghadapi dan memasuki masa purna tugas, dieberi bekal untuk berwira usaha, bahkan bagi mereka yang masih tetap ingin berkarya akan disalurkan ke lapangan kerja yang dikelola oleh Yayasan atau Universitas.

- 3) Diikut sertakan karyawan dalam program jaminan Hari Tua dan jaminan Pensiun membawa dampak kerja yang signifikan bagi karyawan oleh karena masa depan mereka sesudah pensiun terjamin, bahkan ada beberapa yayasan yang mengizinkan uang jaminan diambil secara bertahap ketika karyawan yang mau memasuki pensiun memerlukannya, akan tetapi pada umumnya dana diterimakan secara sekaligus. Namun demikian tidak sedikit karyawan yang mengeluh karena dana pensiun yang didapat nilainya kecil tidak sesuai dengan beban biaya hidup sesudah pensiun yang harus dipikulnya, hal yang demikian itu menjadi keluhan para karyawan yayasan-yayasan Katolik penyelenggara pendidikan yang mengikut sertakan karyawannya pada program pensiun yang dikelola oleh Yayasan.

**Saran-Saran :**

- 1) Agar Yayasan Katolik penyelenggara pendidikan terus melakukan inovasi dalam menggali sumber dana yang nantinya akan dipergunakan untuk membiayai kegiatan-kegiatan yang terprogram baik itu untuk kegiatan rutin, untuk kesejahteraan dan pengembangan maupun investasi.
- 2) Pemberian jaminan kepada karyawan atau pegawai hendaknya terus diupayakan untuk diperbaiki mengingat karyawan merupakan aset yayasan, akan tetapi harus juga disertai upaya memupuk tanggung jawab pada karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya serta peran sertanya bagi eksistensi yayasan.
- 3) Komunikasi intensif antara yayasan dengan karyawan atau pegawai hendaknya dilakukan secara rutin, demikian pula pengarahan dan penjelasan kepada karyawan tentang kondisi yang dihadapi bersama perlu disampaikan dan dimintakan masukan dari karyawan atau pegawai,

## Daftar Pustaka

### A. Buku

- Abdul Khakim, 2003, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003**, P.T. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Abdul Rachmad, 1995, **Hukum Perburuhan Di Indonesia**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ahmad Budiono, 1995, **Hukum Perburuhan Di Indonesia**, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Andrian Sutedi, 2009, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta.
- Fx Djumialdji , 2005, **Perjanjian Kerja**, Sinar Grafika, Jakarta.
- Lalu Husni, 2005, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Maimun. 2004, **Hukum Ketenagakerjaan**, P.T. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Sendjun H. Manulang, 2001, **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Zulaini Wahab, 2001, **Dana Pensiun Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia**, P.T.Citra Aditya Bakti, Bandung.
- , 2005, **Segi Hukum Dana Pensiun**, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zaini Asyhadie, 2007, **Hukum Kerja**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- , **Aspek Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

### B. Peraturan Perundangan

- Undang-Undang No 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Undang-Undang No 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Sistim Pendidikan Nasional
- Undang-Undang No 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang Undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen

Peraturan Menteri Tenaga kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia,  
Nomer Per -24/MEN/ VI/2006 Pedoman penyelenggaraan Progam  
Jaminan Sosial Tenaga kerja Yang Melakukan Pekerjaan Di Luar  
Hubungan Kerja.

